

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza mzdového systému a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti
Analysis of Payroll System and Employee Benefits in the Selected Business Company

Student: Aneta Bialková
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Šárka Kryšková, Ph.D.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání bakalářské práce

Student: **Aneta Bialková**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně

Téma: Analýza mzdového systému a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané
obchodní společnosti
Analysis of Payroll System and Employee Benefits in the Selected
Business Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Systém odměňování a motivace zaměstnanců
 3. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů
 4. Analýza mzdového systému a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2017*. 14. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 562 s. ISBN 978-80-7552-542-0.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Šárka Kryšková, Ph.D.

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 11.05.2018



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, kromě příloh, vypracovala samostatně“.

V Ostravě 11. 5. 2018

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Bialková', written over a horizontal dotted line.

Aneta Bialková

Obsah

1	Úvod	5
2	Systém odměňování a motivace zaměstnanců.....	6
2.1	Odměňování zaměstnanců.....	6
2.1.1	Mzdový systém.....	6
2.1.2	Mzda a její funkce	7
2.1.3	Minimální a zaručená mzda.....	9
2.1.4	Formy mezd.....	13
2.1.5	Příplatky mezd.....	16
2.2	Motivace zaměstnanců	17
2.2.1	Motivační faktory	17
2.2.2	Základní nástroje pracovní motivace.....	20
3	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů	25
3.1	Historie a význam zaměstnaneckých benefitů	25
3.2	Členění zaměstnaneckých benefitů z daňového hlediska.....	29
3.3	Charakteristika vybraných zaměstnaneckých benefitů	30
3.3.1	Příspěvek na stravování	30
3.3.2	Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	32
3.3.3	Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců	35
3.3.4	Poskytnutí služebního vozidla pro služební i soukromé účely.....	36
3.3.5	Poskytování nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti	38
3.3.6	Příspěvek zaměstnancům na dopravu do zaměstnání.....	39
3.3.7	Příspěvek na rekreaci, sportovní a kulturní akce	40
3.3.8	Další formy zaměstnaneckých benefitů.....	41
3.4	Novinky v oblasti zaměstnaneckých benefitů	42
3.5	Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity	43

4	Analýza mzdového systému a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti.....	45
4.1	Charakteristika vybrané obchodní společnosti.....	45
4.1.1	Výrobní program	46
4.1.2	Ekonomická charakteristika	48
4.2	Systém odměňování	50
4.2.1	Vnitřní mzdový předpis	50
4.2.2	Personální oblast.....	53
4.3	Zaměstnanecké benefity	57
4.3.1	Bodový motivační systém ZK Design, a.s.	57
4.3.2	Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění	59
4.3.3	Příspěvek na stravování	60
5	Závěr	61
	Seznam použité literatury	63
	Seznam zkratk.....	66
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Důležitou součástí řízení každé organizace je lidský kapitál. Je nutné si uvědomit, že pracovníci jsou hybnou silou dané organizace, vytvářejí její hodnotu a mají vliv na její ziskovost. Klíčem k úspěšné a prosperující firmě je umění získat a hlavně udržet si odborně kvalifikované zaměstnance.

Odměňování je jednou z nejvýznamnějších součástí personální politiky. Motivování pracovníků je významnou součástí personální činnosti každé organizace, protože dobře namotivovat pracovníka je základem toho, aby odváděl maximální výkony a byl tak svému zaměstnavateli nejprospěšnější. V každém podniku by tedy měl fungovat takový mzdový systém, který se snaží sjednotit požadavky zaměstnavatele a zaměstnanců.

Systém odměňování by měl být nastaven na míru konkrétní organizaci, neboť každá je specifická svými materiálními, finančními a lidskými zdroji, které jsou vzájemně propojeny. Hlavním úkolem mzdového systému v podniku je získání, udržení a motivování kvalifikovaných, schopných a odpovědných zaměstnanců.

Mzdový systém se týká všech zaměstnanců, a proto patří k nejvýznamnějším a také k nejnáročnějším účetním agendám. V oblasti mzdového systému je nezbytné, aby všechny údaje byly přesné z důvodu předávání výsledků dalším orgánům, jako je finanční úřad, správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny či úřad práce. Za vykonanou práci získává zaměstnanec odměnu, která může mít peněžní i nepeněžní formu. Způsob odměňování může být vázán nejen na výkon pracovníka, ale i na jeho postavení v organizaci, na jeho zásluhy, schopnosti a dovednosti. Mzda za práci je poskytována v souladu se zákoníkem práce, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Cílem bakalářské práce je poskytnout základní informace o problematice mzdového systému a motivování pracovníků. Dalším cílem je analýza zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu. Stěžejním cílem je na základě teoretických poznatků a pramenů analyzovat systém odměňování a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané organizaci.

Při zpracování bakalářské práce byly použity metody postupu, popisu a analýzy.

2 Systém odměňování a motivace zaměstnanců

2.1 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců patří k jedné z nejdůležitějších oblastí řízení lidských zdrojů. Jedná se o složitou a ne vždy jasnou záležitost, proto v každé organizaci je potřebný efektivní, spravedlivý, viditelný a motivující systém odměňování. [2]

Každá organizace se musí v systému odměňování zabývat především prováděním rozpočtů a prognóz odměn, hodnotit svůj systém odměňování, dělat mzdové/platové úpravy, sledovat uplatňování mzdové politiky, určit odpovědnost za odměňování a komunikovat se zaměstnanci o odměňování.

Efektivní systém odměňování by měl vycházet ze strategie organizace a měl by splňovat určitá kritéria. Zejména by měl být motivační, spravedlivý, konkurenceschopný, transparentní a v souladu s právními normami, vnitřní politikou a kulturou organizace. Pro zaměstnance je velmi důležité, zda jsou spravedlivě odměňováni. [2]

„Zvolený systém by měl být schopen diferencovat výkonné zaměstnance od nevýkonných, mezi zaměstnanci s různou úrovní požadovaných kompetencí a mezi zaměstnanci s různou tržní hodnotou“, jak uvádí Horváthová (2014, s. 1).

Systém odměňování vyžaduje neustále pozornost, kontrolu, prověřování účinnosti a snahu o zlepšování změn systému tak, aby odpovídal konkrétním podmínkám organizace.

2.1.1 Mzdový systém

Mzdovým systémem je souhrn podmínek, podle nichž zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje mzdu za odvedenou práci. Mzdový systém je převážně nástrojem stimulace k dosahování cílů zaměstnavatele, nástrojem k rozdělování prostředků na mzdy, mechanismem regulace personálních nákladů a v neposlední řadě také prostředkem ochrany zaměstnanců v mzdové oblasti.

Cílem mzdového systému je získat kvalifikované zaměstnance, stimulovat k výkonu a žádoucímu pracovnímu chování, spravedlivě ohodnotit jejich práci a také je k práci vhodným způsobem motivovat a to různou formou odměňování.

„Bez ujasněných cílů a očekávání a východisek však není možné mzdový systém vytvářet“, jak uvádí Tomší (2008, s. 219).

2.1.2 Mzda a její funkce

Mzda je jedna z forem peněžitého plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Výše mzdy se poskytuje podle odpovědnosti, složitosti, obtížnosti pracovních podmínek a podle dosahovaných pracovních výsledků.

Mzda může být sjednána v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě nebo může být zaměstnavatelem stanovena vnitřním předpisem.

Mzda se zaměstnanci vyplácí po dokončení práce, a to nejpozději v měsíci po ukončení předcházejícího měsíce, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na mzdu.

Každý zaměstnavatel musí zaměstnanci založit **mzdový list**, který obsahuje povinné náležitosti dané zákonem o daních z příjmů. Dle § 38j tohoto zákona musí mzdový list obsahovat

- jméno poplatníka včetně všech dřívějších příjmení,
- rodné číslo (u daňového nerezidenta datum narození, číslo a typ dokladu totožnosti s uvedením kódu státu výstavce a dále kód státu rezidentství),
- bydliště (u daňového nerezidenta bydliště ve státě rezidentství),
- jméno a rodné číslo osoby, na kterou uplatňuje slevu na dani a daňové zvýhodnění (tedy na manželku a děti),
- nezdanitelné částky podle § 15 ZDP (např. odpočet důchodového pojištění, životního pojištění, dary, úroky z hypotéky, náklady na další vzdělávání) a částky slev na dani dle § 35ba (např. sleva na poplatníka, na manžela, na vlastní invaliditu, na studenta) a částky daňového zvýhodnění,
- den nástupu do zaměstnání (u daňového nerezidenta i datum ukončení zaměstnání v ČR),
- za každý kalendářní měsíc:
 - úhrn zúčtovaných mezd (peněžních i naturálních),
 - částky osvobozené od daně z úhrnu mezd,
 - základ pro výpočet zálohy na daň nebo srážkové daně,
 - vypočtená záloha nebo srážková daň,
 - měsíční sleva na dani a záloha snížená o slevy,
 - měsíční daňové zvýhodnění, sleva na dani za dítě a daňový bonus a záloha snížená o měsíční slevy,
 - skutečně sražená záloha,

- součet údajů za zdaňovací období podle předchozího bodu a úhrn měsíčních daňových bonusů,
- údaje o výpočtu daně a provedeném ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.

V § 38j odst. 10 zákona o daních z příjmů je dále uvedeno, že plátce daně tj. zaměstnavatel je povinen uvést na mzdovém listě i částky sraženého pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen ze svých příjmů platit poplatník (tedy zaměstnanec).

Vzhledem k tomu, že základem daně z příjmů zaměstnanců je tzv. superhrubá mzda, tak z toho logicky vyplývá, že na mzdovém listu bude rovněž uvedena částka obou pojištění, kterou platí zaměstnavatel.

Základní funkce mzdy

Můžeme chápat jako účel, úkol či směr. Mezi základní funkce mzdy řadíme následující funkce:

- alokační,
- regulační,
- kompenzační,
- stimulační či motivační.

Alokační funkce

Snaží se o efektivní působení na přesun pracovních sil směrem, kde je nejvyšší mzdová úroveň. Jde tedy o to, aby zaměstnanec vykonal svou práci co nejefektivněji a zaměstnavatel mu za odvedenou práci zaplatil mzdu.

Zaměstnanec uzavírá se zaměstnancem pracovní vztah, aby si zajistil základní funkce a uživil svojí rodinu. [16]

Regulační funkce

Regulační funkce mzdy se liší od ostatních funkcí tím, že působí hlavně vně pracovních vztahů. Mzda se projevuje především na trhu práce a to ve formě tržního mechanismu. Mzda ovlivňuje nabídku a poptávku různých zaměstnavatelských pozic a také reguluje výši mezd.

Mzda působí na zájem a potřebu lidí a také na rozhodování, zda mají danou pozici přijmout a být zaměstnaní či nikoli.

Regulační funkce působí i v celostátním měřítku. [16]

Kompenzační funkce

Mzda vznikající v situaci, kdy má zaměstnanci kompenzovat, nahrazovat nevýhody, které vyplývají z určitého pracovního výkonu. Týká se to prací mimořádně psychicky či fyzicky náročné, vykonávané ve špinavém, škodlivém nebo nebezpečném pracovním prostředí, v noci, ve svátek, v nepřetržitém či vícesměnných provozech apod.

Kompenzace mívá formu zvláštních odměn, příplatku nebo přiznání vyššího mzdového tarifu. [16]

Stimulační a motivační funkce

Hlavním cílem mzdy je především stimulování zaměstnanců k co nejvyšším a současně co nejkvalitnějším výkonům. Výše a způsob poskytování mzdy by měli přispívat k motivování zaměstnanců tak, aby bylo dosaženo kvantitativních a kvalitativních hodnot jejich pracovních cílů, a aby na ně působila hmotná zainteresovanost.

Jestliže je dobře zpracovaný vnitropodnikový mzdový systém, který je účinný a pro zaměstnance srozumitelný, tak výsledkem je optimální mzdové rozlišení mezi lepšími a horšími zaměstnanci, na které působí nástroj tlaku ke kvalitnímu a produktivnímu výkonu jednotlivého zaměstnance. [16]

2.1.3 Minimální a zaručená mzda

Minimální mzda

Minimální mzda je institut hospodářské politiky, který má zabránit pádu zaměstnanců s nejnižšími mzdami do chudoby. Minimální mzda by měla zajišťovat, aby byl pracující člověk schopen ze svého příjmu hradit své základní životní potřeby a nebyl závislý na sociálních dávkách. Minimální mzdu stanovuje stát. Dle zákoníku práce je to nejnížší možná přípustná hranice odměňování, kterou je zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci za vykonanou práci v pracovněprávním vztahu.

Odměna, mzda za jakoukoli vykonanou práci v pracovněprávním vztahu, nesmí být menší než státem stanovená minimální mzda. Do mzdy není možné počítat příplatky za práci přesčas,

příplatek za práci ve svátek, za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí, jak je uvedeno v§ 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Minimální mzda by měla zaměstnanci zajistit ochranu před chudobou a základní přijatelný příjem pro uspokojování životních potřeb jako je strava, hygiena a podobně.

Minimální mzda byla v České republice zavedena v roce 1991 a její výše se od té doby mnohokrát změnila. Hodnoty minimální mzdy od roku 2005 až do současnosti jsou uvedeny v tabulce 2.1.

Tab. 2.1 Vývoj minimální mzdy v Kč v letech 2005 - 2018

Rok	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
2005	7 185,-	42,50
2006	7 570,-	44,70
2007	8 000,-	48,10
2008	8 000,-	48,10
2009	8 000,-	48,10
2010	8 000,-	48,10
2011	8 000,-	48,10
2012	8 000,-	48,10
2013	8 500,-	50,60
2014	8 500,-	50,60
2015	9 200,-	55,00
2016	9 900,-	58,70
2017	11 000,-	66,00
2018	12 200,-	73,20

Zdroj: vlastní zpracování [17]

Zvýšení minimální mzdy ovlivňuje rovněž řadu finančních výpočtů, které se dotýkají daní, odvodů na zdravotní pojištění apod. S růstem minimální mzdy v roce 2018 dochází ke zvýšení vyměřovacího základu u pojistného na zdravotní pojištění, ke zvýšení slevy za umístění dítěte do předškolního zařízení, ke zvýšení limitu pro osvobození důchodu a ke zvýšení hranice ročních příjmů pro vznik nároku na daňový bonus, jak je uvedeno v tabulce 2.2.

Tab. 2.2 Změny při růstu minimální mzdy mezi rokem 2017 a 2018

	2017	2018
Sleva za umístění dítěte do předškolního zařízení	11 000 Kč	12 200 Kč
Hranice ročních příjmů pro vznik nároku na daňový bonus (šestinásobek minimální mzdy)	66 000 Kč	73 200 Kč
Minimální záloha na zdravotní pojištění pro osoby bez zdanitelných příjmů (13,5 % z minimální mzdy)	1 485 Kč	1 647 Kč
Limit pro osvobození důchodu od daně z příjmů (36násobek minimální mzdy)	396 000 Kč	439 200 Kč

Zdroj: vlastní zpracování [18]

Zaručená mzda

S novým zákoníkem práce byl v roce 2007 zaveden pojem zaručená mzda, který na rozdíl od minimální mzdy stanoví nejnižší cenu práce s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce. Jedná se o mzdu nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniká právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru za stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. [6]

Zaručená mzda je vyšší než minimální a je odstupňovaná do osmi tříd podle složitosti vykonávané práce. Rozdělení prací do osmi tříd pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy je uvedeno v příloze nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. V tabulce 2.3 jsou uvedeny příklady skupin prací zařazených do jednotlivých tříd.

Tab. 2.3 Skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy

Třídy	Profese
1. skupina	Nekvalifikované práce - např. doručování zásilek, běžný úklid, pomocné práce při výrobě jídel.
2. skupina	Nenáročné stavební práce, sanitáři, kopáči, školnické práce apod.
3. skupina	Ošetřovatelé, kadeřnictví, nabídka a samostatný prodej, výroba a výdej běžných teplých jídel apod.
4. skupina	Práce sester, porodních asistentek a zdravotních záchranářů pod odborným dohledem, instalatéri, topenáři apod.
5. skupina	Řidiči linkových autobusů, porodní asistentky, běžní IT správci, zajišťování mzdové a personální agendy apod.
6. skupina	Správy systému výpočetní techniky, zajišťování výpočetní techniky, organizace prodeje, tvorba návrhů cen apod.
7. skupina	Lékař, zubař, farmaceut, tvůrce marketingových strategií, vyučující studentů, absolventů vysokých škol apod.
8. skupina	Tvůrčí systémové práce, plánování obchodní a finanční strategie apod.

Zdroj: vlastní zpracování [13]

Dle § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. jsou nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin. Výše zaručené mzdy je uvedena v tabulce 2.4.

Tab. 2.4 Nejnížší úrovně zaručené mzdy v roce 2018

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	73,20	12 200,-
2.	80,80	13 500,-
3.	89,20	14 900,-
4.	98,50	16 400,-
5.	108,80	18 100,-
6.	120,10	20 000,-
7.	132,60	22 100,-
8.	146,40	24 400,-

Zdroj: vlastní zpracování [13]

2.1.4 Formy mezd

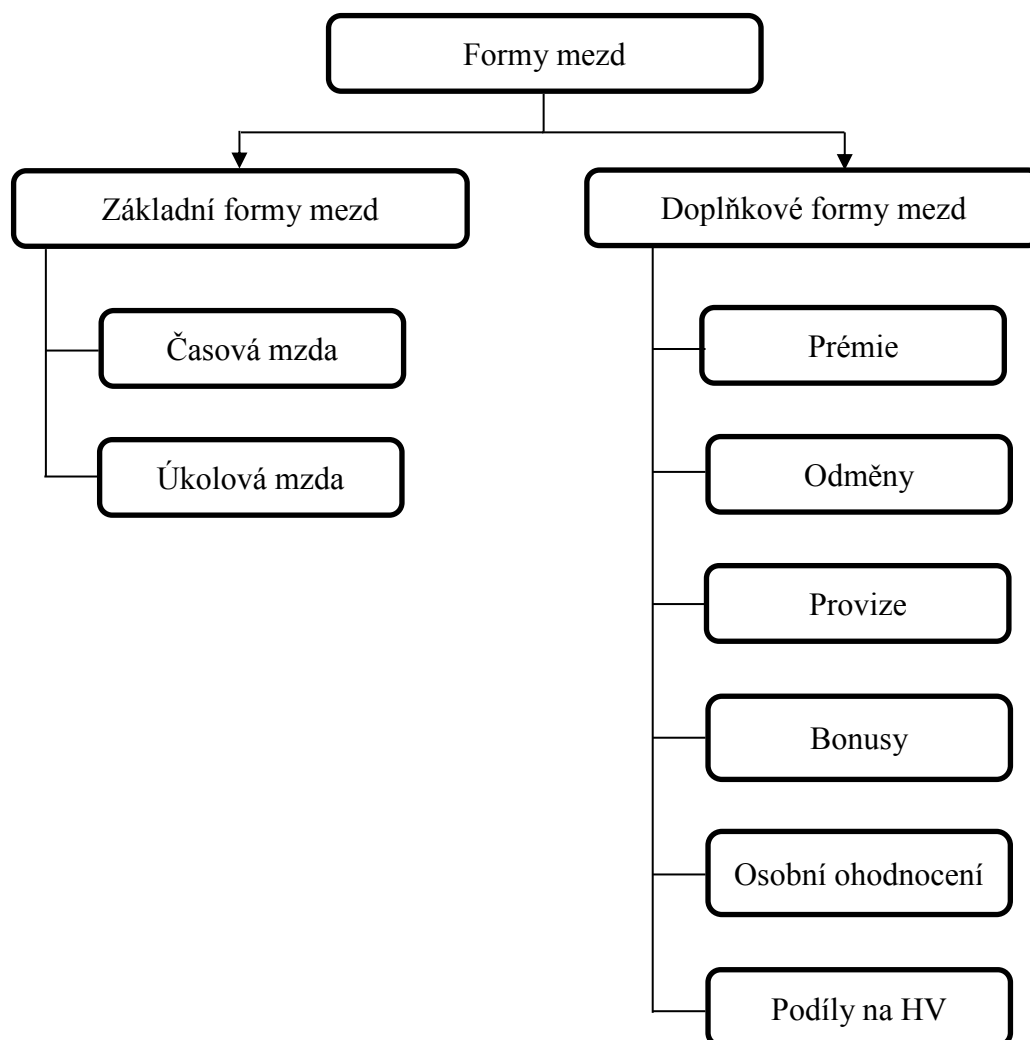
Mzdovou formou se rozumí oceňování výsledku za výkon práce zaměstnance při stejné obtížnosti a všechny hlediska výkonnosti, které podnik považuje za důležité.

V podstatě jsou to různé způsoby, formy, metody odměňování, které neupravuje žádný právní předpis, ale organizace si to stanoví sama.

Pro fungování mzdového systému je důležité, aby byl zvolen takový systém odměňování, který by na jedné straně motivoval zaměstnance a na druhé straně přispěl k naplnění cílů organizace. [6]

Formy mezd můžeme členit na základní a doplňkové, jak je uvedeno ve schématu 2.1.

Schéma 2.1 Formy mezd



Zdroj: vlastní zpracování

Časová mzda

Používá se hlavně u pracovních činností, u kterých není zcela možné vyhodnotit výsledek za výkon práce, a kde není možné odměňovat na základě jiných než časových hledisek. Uplatňuje se zejména tam, kde použití mzdové formy by bylo příliš nákladné nebo by mohlo vést k ohrožení bezpečnosti a zdraví při práci.

Základem pro výpočet mzdy je časová jednotka za skutečně odpracovanou dobu, a to bez ohledu na práci, která byla v jeho průběhu vykonána.

Výše mzdy se určuje jako součin mzdového tarifu stanoveného nejčastěji podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce příslušného zaměstnance a skutečně odpracovaném času za určité období.

Časovou mzdu můžeme členit na hodinovou a měsíční. Časová mzda hodinová se vypočítá jako součin mzdové sazby a počtu odpracovaných hodin. Časová mzda měsíční je daná mzdovým tarifem, který je stanoven na období kalendářního měsíce. Měsíční sazby se stanovují ve stejné výši bez ohledu na počet pracovních dnů v měsíci. Mzda nebo část mzdy může být stanovena na jiná období např. na směnu, týden, čtvrtletí nebo rok. [3] [6]

Úkolová mzda

Úkolová mzda je forma základní mzdy. Tato mzdová forma je vhodná pro odměňování ve výrobních odvětvích a je závislá na počtu splněných určitých úkolů. Pro zavedení úkolové mzdy musí být znám pracovní a technologický postup, vytvořeny výkonové normy, se kterými by měli být zaměstnanci seznámeni před výkonem práce.

Množství požadované práce a pracovní tempo určuje sám zaměstnavatel, pokud není sjednáno jinak v kolektivní smlouvě.

Pro výpočet úkolové mzdy je nezbytné znát normu spotřebované práce, na jejímž základě se stanoví úkolová sazba, která se vynásobí příslušným počtem vyrobených kusů.

Výhodou úkolové mzdy je zajištění kvality, kontrola odvedené práce a motivace pracovníka ke zvyšování jeho výkonu. Jejím nežádoucím účinkem je snaha zaměstnanců o dosažení co nejvyššího výkonu, kdy dochází k fyzickému přepětí, nedodržování technologických postupů apod. [3] [6]

Prémie

Prémie jsou součástí jak časové, tak i úkolové mzdy. Může se jednat o pravidelné či jednorázové prémie. Jednorázová premie je poskytována za mimořádné splnění pracovních podmínek, např. premie za počet odpracovaných let. Pravidelné prémie jsou poskytovány opakovaně za měřitelné výsledky pracovní činnosti.

Prémie se poskytují podle stanovených kritérií při dosažení mimořádných pracovních výsledků, které nejsou zahrnuty v základní mzdě. Prémie se vážou na množství odvedené práce, kvalitu, hospodárnost, efektivnost práce, dodržení termínu, které zaměstnanci ovlivňují a za které odpovídají.

Prémie se obvykle dělí na premie za výkon, premie za kvalitu, premie za úsporu a premie za využití.

Odměny

Odměny se přiznávají až po vykonání určité práce na základě splnění jednorázového nebo mimořádného pracovního úkolu nebo výkonu. Můžou to být např. odměny za pracovní věrnost, za záchranu života apod.

Patří mezi nenárokovou složku mzdy. Zaměstnanec nezná výši odměny, ani zda mu bude přiznána či vyplácena na rozdíl od premií, kde je to jasně dané v pracovní smlouvě.

Odměny jsou nejčastěji děleny na výkonnostní odměny, stabilizační odměny, věrnostní odměny a mimořádné odměny.

Osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení je nenárokovou součástí mzdy, kterou může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi pozitivních pracovních výsledků nebo plní své pracovní úkoly nad rámec svého rozsahu než ostatní zaměstnanci.

Zaměstnavatel může zaměstnanci vyplácet osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu, do kterého je zaměstnanec zařazen.

Provizní mzda

Provizní mzda je odměna za dohodnutý obchod, který je uskutečňován na základě smlouvy. Používá se především tam, kde není možné stanovit předem prodejní cíle, postupy a výsledek je ovlivnitelný zaměstnancem.

Zaměstnanec získává určitý procentuální podíl ze sjednaného obchodu. Provizí jsou převážně odměňováni realitní makléři, prodejci zboží a služeb a další. [6]

2.1.5 Příplatky mezd

Dle zákoníku práce zaměstnancům přísluší ke mzdě také příplatky, které mají vynahrazovat nepříjemnosti spojené s prací za určitých podmínek. Tradičně jde o přesčasy, práci v noci, ve svátek nebo o víkendu.

Práce přesčas

Práci přesčas se rozumí práce vykonávaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele jen z vážných důvodů nebo s jeho souhlasem, nad stanovenou týdenní pracovní dobu plynoucí z předem určeného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rozvrh pracovní směny. Přidělená práce přesčas nesmí u zaměstnance přesáhnout více než 8 hodin týdně a 150 hodin za kalendářní rok.

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, jak je uvedeno v § 114 zákoníku práce.

Práce ve svátek

Dle § 115 zákoníku práce za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání pracovního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Jestliže zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepracuje, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Práce v noci

Za práci v noci, dle § 116 zákoníku práce, zaměstnanci náleží příslušná mzda a příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku. Příplatek může být i vyšší, pokud je tak sjednáno v kolektivní smlouvě.

Noční doba práce je stanovena mezi 22. a 6. hodinou. Dle § 94 zákoníku práce nesmí délka pracovní směny zaměstnance pracujícího v noci překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, který činí minimálně 10 % základní sazby minimální mzdy, jak je uvedeno v § 117 zákoníku práce.

Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Konkrétně se jedná o nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Ztíženým pracovním prostředím se rozumí takové prostředí, kde se nachází nadměrný prach, chemické látky, ustálený a proměnný hluk nebo vibrace a další.

Práce v sobotu a v neděli

Dle § 118 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, pokud není v kolektivní smlouvě sjednána jiná výše.

2.2 Motivace zaměstnanců

Správná motivace zaměstnanců ovlivňuje jejich pracovní nasazení, odpovědnost i iniciativu. Jedním z nejdůležitějších úkolů vedení každé organizace je vhodným způsobem motivovat své zaměstnance. Motivace pracovníků patří ke stěžejním úkolům jejich vedoucích. Motivovaní pracovníci jsou snaživější, vstřícnější i ochotnější a dopouštějí se menšího počtu chyb.

„Motivovat pracovníky předpokládá pochopit nejen okolnosti, které k jejich motivaci přispívají, ale i ty, které jí brání. Tyto okolnosti bývají souhrnně označovány jako motivační faktory“, jak uvádí Urban (2017, s. 12). Motivační faktory mohou působit různě. Zaměstnance lze motivovat např. k tomu, aby podávali požadovaný pracovní výkon nebo byli loajální ke svému zaměstnavateli.

2.2.1 Motivační faktory

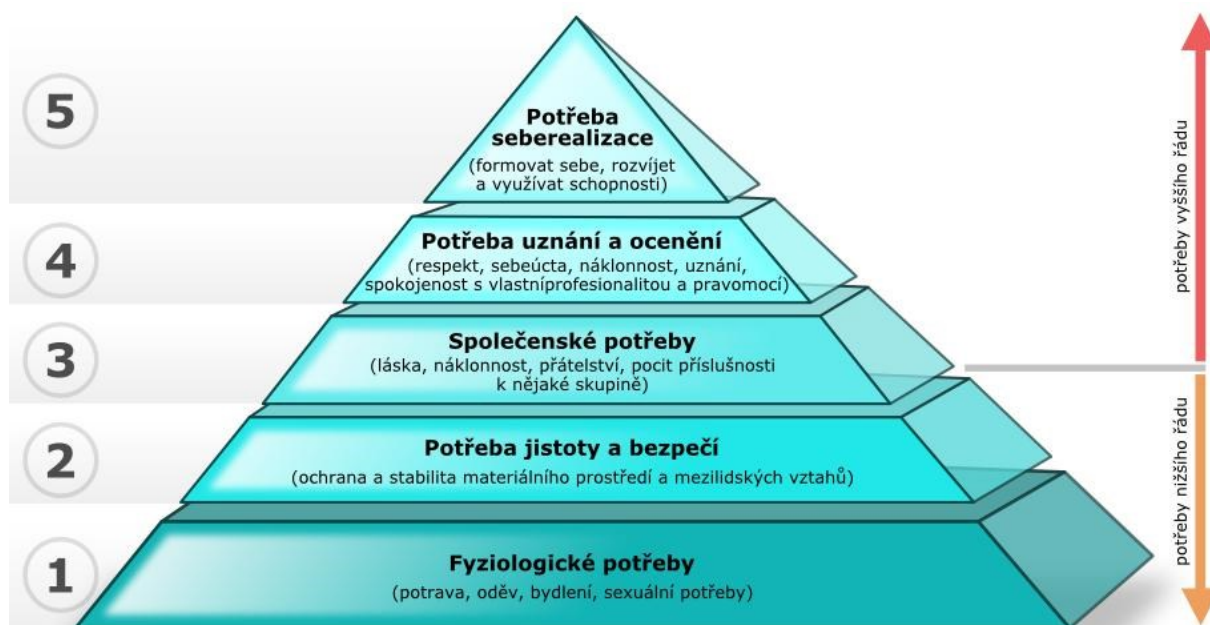
Pracovní motivace je ovlivňována příznivě i nepříznivě značným počtem faktorů, které v určitém poměru přispívají k celkové míře spokojenosti. Faktory jsou závislé na specifikách

jednotlivých profesí, prostředí, v němž je práce vykonávána a také na osobnosti konkrétního zaměstnance.

S motivací také souvisí různá řada motivačních teorií. Mezi nejznámější teorii patří Maslowova teorie, kterou představil americký psycholog Abraham Maslow. Teorie definuje 5 základních lidských potřeb, které jsou uspořádány vzestupně, jak vyplývá z obrázku č. 2.1.

Potřeby vyššího řádu jsou uspokojovány tehdy, jsou-li uspokojeny základní potřeby nižšího řádu.

Obr. 2.1 Základní lidské potřeby



Zdroj: [19]

„Z Maslowovy teorie plyne, že pracovní motivaci ovlivňují především potřeby neuspokojené. „Uspokojená potřeba přestává motivovat“ tvrdil A. Maslow. Neplatí to však podle něj pro hierarchicky nejvyšší potřebu seberealizace, která na rozdíl od potřeb „nižších“ nemůže být nikdy zcela naplněna. Uspokojováním může dokonce nabývat na síle“, jak uvádí Urban (2017, s. 13).

Základní motivační faktory působící na pracovní spokojenost můžeme členit na vnitřní a vnější, hmotné a nehmotné.

Vnitřní a vnější faktory motivace

Zaměřují se především na povahu potřeb a pohlíží na motivaci jako na proces. K vnitřním faktorům motivace patří potřeby, které uspokojují zaměstnance již při výkonu práce a k vnějším faktorům patří to, co zaměstnanci získají za provedení své práce.

Vnitřní faktory

Hlavním cílem vnitřních faktorů je nastavení podmínek tak, aby zaměstnanci mohli dosahovat svých vlastních cílů. Navazují na čtvrtý a pátý stupeň Maslowovy hierarchie. Mezi tyto faktory patří samostatnost, nové schopnosti, viditelné výsledky a společenský význam.

Jsou-li uvedené faktory splněny, zaměstnanci mají možnost s jistou mírou na sobě pracovat a průběžně rozvíjet své schopnosti, najít smysl své práce a dosahovat lepších výsledků.

Vnější faktory

Jedná se o faktory plynoucí z toho, co zaměstnanci získají za svou práci, vykonají-li práci včas a správně. Jde především o finanční odměnu jako je například mzda, prémie, bonus, ale jde i o povýšení či zvýšení mzdy. K vnějším faktorům patří i uznání nebo pochvala a další.

Vnější motivace se neustále mění a je důležité, aby byla pravidelně ožívována kurzy, školením apod. [7]

Motivace hmotná a nehmotná

Nehmotná motivace

Z Maslowovy teorie vyplývá, že důležitá část motivace je založena na nehmotných okolnostech. Váže se nejen k faktorům vnitřním, ale i částečně i k vnějším.

Mnoho zaměstnavatelů podceňuje nehmotné motivační faktory, ať to jsou pochvaly, samostatnost, uznání, seberealizace. Tyto faktory jsou velmi důležité pro zaměstnance, protože uspokojují potřeby, které nelze uspokojit penězi.

Hmotná motivace

Hmotnými faktory jsou především peníze, které lze použít k uspokojení různých potřeb. S rostoucím uspokojováním potřeb klesá jejich motivační účinek. [7]

2.2.2 Základní nástroje pracovní motivace

Nefinanční motivace

Zaměstnavatelé mají řadu nástrojů k motivování svých zaměstnanců, ale ne vždy je však plně využívají. Týká se to především nefinanční motivace.

Nejdůležitějším faktorem nefinanční motivace je pracovní úspěšnost zaměstnance. Mezi další potřeby patří pochvala, uznání, sebedůvěra, zadávání úkolů, podpora a mnoho dalších.

Nefinanční motivace by měla pohlížet na potřeby a osobnostní vlastnosti každého jednotlivého zaměstnance. [7]

Motivace a úspěšnost pracovníků

Součástí úspěšné motivace zaměstnanců je odhalit, který motivační faktor nejsilněji působí v dané situaci, a tento faktor při jejich motivaci využít.

Úspěšní zaměstnanci jsou spokojenější a také i motivovanější. Díky tomu roste jejich sebedůvěra v pracovních schopnostech, které vedou k přijímání a vyhledávání náročnějších úkolů a také jsou schopni pracovat samostatně a přijímat odpovědnost.

K významným předpokladům motivace zaměstnanců a úspěšnosti patří především správný výběr zaměstnanců přihlížející k jejich zájmům, schopnostem. Zaškolení a rozvoj a v neposlední řadě odstranění různých zábran, které brání práci a pracovní úspěšnosti. [7]

Motivace při zadání úkolů

Pro efektivní motivaci pracovního výkonu je nezbytné, aby požadavky byly jasné, jednoznačné a známé předem. Nejčastěji je vysvětlována jako skutečný dosažený výkon zaměstnance, který vychází z jeho motivace, schopnosti, dovednosti a dalších aspektů.

Určuje, jak zaměstnanec úkol přijme, jak ho kvalitně vykoná, a jak je připravený podávat určité výkony.

Motivace určitého úkolu závisí především na různých okolnostech. Mezi ně patří například jednoznačné vysvětlení očekávaných výsledků zadávaných úkolů a důvěra v jejich vykonání, možnost podílení se na stanovených úkolech, zdůraznění významu nebo náročnosti úkolů, která působí na motivaci zaměstnance. [7]

Kontrola a hodnocení pracovníků

Na motivaci zaměstnanců působí způsob kontroly, zpětná vazba a hodnocení, které dostávají. Hodnocení zaměstnanců je jedním z nejdůležitějších principů, který přispívá k dlouhodobé motivaci zaměstnanců a také může vést ke zlepšení pracovního výkonu. Je jednou z možností, jak poskytnout zaměstnanci zpětnou vazbu o jeho pracovním výkonu.

Provádění kontroly je jedním ze způsobů, jak včas rozpoznat nedostatky v práci, informovat zaměstnance a dát jim možnost je odstranit.

Kontrola by měla být prováděna pravidelně. Může posílit motivaci zaměstnance. Na druhou stranu pokud je kontrola prováděna nevhodně nebo neprofesionálně, může motivaci oslabit. [7]

Pochvala a uznání

Ze zkušenosti je známo, že finanční odměny, poskytovány všem zaměstnancům ve stejné výši, nemají moc velký motivační efekt, protože jsou brány jako nárok, a ne jako osobní ohodnocení. K finančnímu ohodnocení je efektivní doplnit písemnou či ústní pochvalu nebo uznání zaměstnance za jeho výkony a úspěchy.

Pochvala nebo uznání za dobře provedenou práci zaměstnance patří k nejúčinnějším nástrojům motivace. V mnoha případech vede ke zvýšení pracovního výkonu.

Pochvala a uznání mají většinou formu poděkování, například: „Chtěl bych vám poděkovat za výkon, který jste věnoval náročnému úkolu, nebo chtěl bych vám poděkovat, že jste přišel s novou myšlenkou či nápadem.“

Pochvala je vhodná v situaci, kdy úkol ještě není dokončený a je třeba zaměstnance povzbudit, například: „Vím, že vám ještě projekt nefunguje, ale chtěl bych ocenit vaši vytrvalost a to, že se nevzdáváte.“ [7]

Vzdělání

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců je velmi důležitým předpokladem jejich úspěšnosti. Je důležité, aby byli zaměstnanci motivováni se dále vzdělávat. Nedostatečná motivace snižuje efektivitu na účasti vzdělávacích tréninků.

„Motivace je obecně důležitým předpokladem učení. Jsou-li lidé k učení motivováni, tj. cítí-li jeho význam a potřebu, učí se rychleji. Schopnosti, které získávají, jsou zpravidla i trvalejší“, jak uvádí Urban (2017, s. 106).

Zaměstnanci, kteří vědí, jak využít to, co získali a naučili se, jsou motivovanější pro přijímání nových poznatků. Důležitá je také zpětná odezva od zaměstnanců, o tom co získali a jak jim vyhovoval způsob vzdělávání.

Vedení týmů

Při motivaci hraje důležitou roli také pracovní kolektiv a jeho týmová práce. Týmová práce je tam, kde provedení pracovního úkolu nebo nalezení řešení, záleží na spolupráci více zaměstnanců a ne pouze jednoho zaměstnance.

V týmové práci je snaha omezit osobní motivaci jednotlivého zaměstnance a potlačit vzájemné soupeření mezi zaměstnanci, a to ve prospěch motivace zaměřené na plnění společných úkolů, zájmů a výsledků celého týmu.

K vyšší motivaci pracovního kolektivu přispívá vzájemná podpora a důvěra při dosahování společného cíle, také se zlepšuje pracovní morálka a zaměstnance baví vzájemná spolupráce. Při týmové práci zaměstnanci pracují efektivněji a pocítují menší míru stresu, protože plnění pracovního úkolu nezáleží jenom na něm samotném, ale na celém týmu. [7]

Stabilizace klíčových zaměstnanců

Stabilizace klíčových či kvalifikovaných zaměstnanců nelze opírat pouze jen na základě finanční odměny. Přinejmenším důležitou součástí úlohy hraje jejich důvěra, způsob řízení a uplatňování rozvíjení schopnosti.

Firmy se především soustřeďují na jejich plat či zaměstnanecké benefity, což není příliš efektivní, Plýtvají tím jejich schopnostmi, ale i vlastními penězi. [7]

Finanční odměňování

Finanční odměňování vykonává řadu motivačních funkcí.

Finanční odměna je velmi důležitá pro motivaci a udržení kvalifikovaných zaměstnanců a motivovat je k růstu produktivity práce či pracovního výkonu. Motivace není pouze věc odměňování, ale rovněž je důležité jednat se zaměstnanci s respektem, získat jejich důvěru a vytvářet příznivé pracovní prostředí.

Zaměstnance k vyššímu pracovnímu výkonu motivuje hlavně pohyblivá složka mzdy. Působí především, pokud je vázáná na stanovený úkol či cíl a dosažení závisí na pracovním nasazení zaměstnance.

Význam jednotlivých forem odměňování závisí na náročnosti práce, schopnosti zaměstnance a jeho dosažených výsledcích.

K základním formám hmotného či finančního odměňování patří především základní či pevná mzda, odměna založená na osobní schopnosti zaměstnance, výkonové odměny a zaměstnanecké výhody, mzdové příplatky, rostoucí význam odměňování na základě znalostí a schopností zaměstnanců, růst významu výkonového odměňování, diferencovaný podíl a odlišná frekvence vyplacení výkonové složky mzdy. [7]

Základní mzda a její diferenciac

K zásadním formám finančního odměňování zaměstnanců náleží základní či pevná (tarifní) mzda. Vychází z ceny práce, která je určována především nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Vedle tržních faktorů jsou mzdy ovlivněny i pracovněprávními omezeními.

Na základě tržního ocenění prací či profesí se stanovuje výše základní mzdy. Hodnocení nemusí být vždy vhodné nebo možné. Omezená možnost tržního ocenění se týká prací, kde je omezený počet potenciálních zaměstnavatelů nebo dává-li podnik důraz na vnitřní spravedlnost odměňování, přihlížející na složitost či obtížnost práce.

Tyto požadavky vedou k tvorbě mzdových struktur, založených na mzdových stupnicích či třídách, které jsou zařazeny do jednotlivých prací podle složitosti, obtížnosti nebo na základě tržního ohodnocení.

Výkonové odměňování

Patří k nejsilnějším motivátorům, ale není to jediný nástroj výkonové motivace. Podstatným cílem je podpořit individuální či skupinovou výkonnost zaměstnanců. Kromě hlavního cíle plní výkonové odměňování i další podstatné úkoly. K dalším úkolům patří upozornit zaměstnance na důležité cíle podniku, kontrolovat mzdové náklady podniku a také zvyšovat konkurenceschopnost podniku na trhu práce.

Výkonové odměňování váže část mzdy na výsledek práce, dodržování jistých pracovních podmínek či zásady pracovního chování. Váže se buď na výkon jednotlivého zaměstnance, výkon skupiny nebo organizace jako celku.

K důležitým předpokladům účinnosti výkonového odměňování patří jednoduchý a předem stanovený vztah mezi odměnou a výkonem, průběžné sledování výkonů, možnost zaměstnance ovlivnit své výsledky, přesvědčivé zdůvodnění rozdílů v odměně a další. [7]

Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody či benefity jsou součástí odměny, které nejsou v přímém vztahu k pracovním výsledkům zaměstnance, avšak tyto výhody mohou brát ohled na délku zaměstnání, na náročnost nebo hierarchické postavení pracovní pozice.

K hlavním důvodům poskytování zaměstnaneckých výhod patří zejména snaha získat a udržet kvalifikované zaměstnance, podporovat péči či služby, které zvyšují jejich pracovní spokojenost.

K nejčastějším formám zaměstnaneckých výhod patří například stravování, zajišťování společenských, kulturních a sportovních aktivit, příspěvek na penzijní připojištění a další. [4]

3 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

3.1 Historie a význam zaměstnaneckých benefitů

Historie zaměstnaneckých benefitů sahá až do období 2. světové války, kdy v USA byl nedostatek pracovních sil a vláda zakazovala zvyšovat platy. Společnosti se tedy snažily získat zaměstnance jiným způsobem, např. jim poskytovaly bezplatně jídlo, zřizovaly životní pojistky nebo přispívaly na lékařskou péči.

V České republice začal jako první využívat motivační schopnosti zaměstnaneckých benefitů Tomáš Baťa. Pro své zaměstnance nechal vystavět tzv. Baťovské domky z červených pálených cihel, dělníci si mohli ve firmě zvyšovat svou kvalifikaci v tzv. Baťově škole práce, staral se i o stravování zaměstnanců, zdravotní péči a volnočasové aktivity. [14]

Zaměstnanec za odvedenou práci dostává určitou odměnu, která je zpravidla vyplácena formou měsíční peněžní odměny. Kromě toho může dle rozhodnutí zaměstnavatele získat i různé další benefity, které jsou součástí celkové odměny zaměstnance. Dle Armstronga (2009, s. 382) „*Zaměstnanecké výhody jsou nákladnou částí celkového souboru hmotných odměn. Mohou odpovídat až jedné třetině nákladů na základní mzdy/platy, či dokonce více, a musejí být pečlivě plánovány a řízeny*“.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy přispívá ke zvýšení motivace zaměstnance a k jejich větší spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele.

„*Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy*“, jak uvádí Macháček (2017, s. 1). Balíček poskytovaných benefitů se stává jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří se rozhodují mezi několika pracovními nabídkami.

Hlavní zaměstnanecké výhody se týkají osobní bezpečnosti (zdravotní péče, pojištění pro případ smrti v zaměstnání či pracovního úrazu, nemocenské dávky), peněžní pomoci

(podnikové půjčky, členské příspěvky v profesních organizacích, pomoc při splácení hypoték), osobních potřeb (péče o děti ve firemních jeslích či mateřských školkách, podnikové slevy na výrobky či služby, sportovní a společenská zařízení), podnikových automobilů a dalších výhod jako např. zajištění nápojů na pracovišti, vánoční večírky. [1]

Zaměstnanecké benefity je možno poskytovat těmito způsoby:

- **Fixní způsob poskytování benefitů**

V tomto případě zaměstnavatel uvede ve vnitřní směrnici nebo v kolektivní smlouvě základní zaměstnanecké benefity určené pro všechny zaměstnance. Mezi takové benefity mohou patřit např. stravenky, mobilní telefon, dovolená nad rámec zákona, příspěvky na rekreaci, služební vozidlo, příspěvky na penzijní připojištění nebo životní pojištění.

- **Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém)**

Při tomto způsobu poskytování benefitů zaměstnavatel sestaví balíček benefitů a určí roční limit bodů pro každého zaměstnance (např. podle počtu odpracovaných let ve firmě, podle pracovní pozice). Každý zaměstnanec si z tohoto balíčku v rámci stanoveného bodového limitu vybere takové benefity, které mu nejvíce vyhovují. [5]

Zaměstnavatel může zaměstnanecké benefity poskytovat:

- všem zaměstnancům firmy – příspěvky na stravování, na penzijní připojištění a životní pojištění, na vzdělávací kurzy a školení, na sportovní a kulturní akce atd.
- vybrané skupině zaměstnanců – poskytnutí služebního vozidla či mobilního telefonu i pro soukromé účely, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování,
- individuálně vybraným zaměstnancům – při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů některá nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci částečně nebo úplně osvobozuje od daně z příjmů. Taková plnění pak ani nejsou součástí vyměřovacího základu pro účely sociálního a zdravotního pojištění, tzn., že z nich nevyplývají žádné odvody pro zaměstnance ani pro zaměstnavatele. Z tohoto hlediska pak můžeme zaměstnanecké benefity na straně zaměstnance členit na benefity, které:

- jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,

- jsou nebo nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
- jsou zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti.

Pokud se jedná o poskytování zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnavatele, tak mohou nastat dvě situace:

- jsou účtovány na vrub nákladů a to daňově uznatelných či daňově neuznatelných,
- jsou poskytovány z FKSP, ze sociálního fondu popř. jiného fondu tvořeného ze zisku po zdanění.

Optimálním řešením jsou tedy takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň se nezahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným nákladem, který snižuje základ daně z příjmů. Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů s uvedením toho, zda se jedná o zdanitelný příjem zaměstnance, který je nebo není součástí vyměřovacího základu pro výpočet odvodů pojistného je uveden v tabulce 3.1. V této tabulce je rovněž uvedeno, zda jde na straně zaměstnavatele o daňově účinný náklad nebo ne.

Tab. 3.1 Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů

Poskytnutá plnění ve prospěch zaměstnanců	Zdanitelný příjem zaměstnance	Nutnost odvodu zákonného pojistného	Daňový náklad u zaměstnavatele
Stravování poskytované jako nepeněžní plnění	NE	NE	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění do 50 000 Kč za oba produkty	NE	NE	ANO
Poskytnutí služebního vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely	ANO – 1 % ze vstupní ceny vozidla	ANO	ANO
Peněžní příspěvek na dopravu zaměstnance do práce	ANO	ANO	ANO
Ochranné nápoje poskytované v rozsahu právních předpisů zajišťujících BOZP	NE	NE	ANO
Nealkoholické nápoje poskytované jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti	NE	NE	NE
Hodnota ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů, mycích a čisticích prostředků (povinné plnění zaměstnavatele)	NE	NE	ANO
Dovolená nad základní výměru	ANO	ANO	ANO
Možnost sportovního nebo kulturního vyžití zaměstnance - poskytnuto z FKSP, sociálního fondu	NE	NE	NE
Hodnota nepeněžních darů do 2 000 Kč ročně, poskytnuto z FKSP nebo sociálního fondu	NE	NE	NE
Hodnota nepeněžních darů nad 2 000 Kč ročně, poskytnuto z FKSP nebo sociálního fondu	ANO	ANO	NE
Peněžní příspěvek zaměstnavatele na rekreaci	ANO	ANO	ANO
Nákup rekreačních poukazů do 20 000 Kč za rok na jednoho zaměstnance	NE	NE	NE
Vzdělávání zaměstnance – peněžní plnění	ANO	ANO	ANO

Zdroj: vlastní zpracování [25]

3.2 Členění zaměstnaneckých benefitů z daňového hlediska

Významným rozhodovacím faktorem pro volbu správných zaměstnaneckých benefitů v každé společnosti či organizaci je jejich daňový dopad, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Zaměstnanecké benefity můžeme dle **jejich daňové výhodnosti** rozdělit do několika skupin:

- **daňově maximálně výhodné benefity** – pro zaměstnavatele jsou daňovým nákladem a pro zaměstnance jsou daňově osvobozeným příjmem. Jedná se např. o:
 - závodní stravování do limitu stanoveného zákonem o daních z příjmů,
 - příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění až do 50 000 Kč ročně,
 - kurzy a školení související s předmětem činností zaměstnavatele,
 - úhrada za přechodné ubytování zaměstnance do 3 500 Kč měsíčně.
- **daňově výhodné benefity** – pro zaměstnavatele jsou nedaňovým nákladem, ale neplatí z jejich poskytnutí sociální a zdravotní pojištění a na straně zaměstnance se jedná o daňově osvobozený příjem. Jde např. o:
 - nepeněžní plnění ve formě příspěvků na vzdělávání, kulturu, sport a zdraví,
 - úhrada za nadstandardní zdravotní péči,
 - poskytnutí rekreace v nepeněžní formě do 20 000 Kč ročně,
 - poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti,
 - hodnota závodního stravování poskytnutá nad limit stanovený zákonem o daních z příjmů,
 - bezplatné využití firemní mateřské školky,
 - dárky zaměstnancům do 2 000 Kč splňující účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb (pracovní výročí, životní jubilea apod.).
- **daňově neutrální benefity** – na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, na straně zaměstnance příjem podléhá zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. U většiny z nich je podmínkou pro sjednání nároku na tento benefit zakotvení ve vnitřních předpisech společnosti nebo v pracovní smlouvě. Mezi tyto benefity bychom mohli zařadit např.:
 - firemní vozidlo poskytnuté pro služební i soukromé účely,
 - týden dovolené navíc,
 - příspěvek na dopravu do zaměstnání,

- úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců nad limit 3 500 Kč měsíčně,
 - výrobky a služby poskytované zaměstnanci za cenu nižší než obvyklou – základ daně se zvyšuje o rozdíl těchto cen,
 - sick days – placené zdravotní volno, které není třeba dokládat rozhodnutím lékaře.
- **daňově nevýhodné benefity** - pro zaměstnavatele jsou nedaňovým nákladem a zároveň podléhají u zaměstnance zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění, např.:
 - poskytnutí rekreace v nepeněžní formě nad 20 000 Kč ročně,
 - dárky zaměstnancům jiných než reklamních a propagačních předmětů a nesplňující účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb (např. vánoční kolekce, sportovní vybavení). [14]

3.3 Charakteristika vybraných zaměstnaneckých benefitů

3.3.1 Příspěvek na stravování

Jedná se o nejčastěji poskytovaný benefit, na který však zaměstnanec nemá automatický nárok. Povinností zaměstnavatele je jen zaměstnancům umožnit stravování, nemusí však na něj přispívat. Zaměstnavatel má dvě možnosti, jak přispívat zaměstnancům na stravování. V současné době je nejvíce využíváno poskytování stravenek. Další možností je provozování vlastního stravovacího zařízení. Podmínky, za kterých je tento benefit poskytován, musí být uvedeny ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě.

Nepeněžní plnění poskytované formou stravenky nebo zajištění jídla ve vlastním stravovacím zařízení je pro zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP.

Stravenky

Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že bude zaměstnancům tento benefit poskytovat, pak si může vynaložené náklady daňově uplatnit při splnění podmínek stanovených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Dle tohoto ustanovení může příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů činit až 55 % ceny jednoho hlavního jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného pro státní zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 – 12 hodin. Stravné se poskytuje v souladu s prováděcí vyhláškou MPSV. Pro rok 2018 se jedná o vyhlášku č. 463/2017 Sb., o změně sazby základní náhrady

za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. Pro pracovní cesty v délce 5 až 12 hodin je stanoveno rozpětí 78 – 93 Kč. Konkrétní výši stravného si společnost určí vnitřním předpisem. Jestliže by poskytovala stravné ve výši 93 korun, pak maximální možná 70% hranice daňově uznatelného příspěvku na stravování bude činit 65,10 Kč. Pro rok 2018 je tedy daňově optimální hodnota stravenky 118 Kč, kde

- 55 % je částka, kterou hradí zaměstnavatel jako daňově uznatelný náklad, tj. 64,90 Kč,
- 45 % je částka, kterou si zaměstnanec hradí sám tj. 53,10 Kč.

Příspěvek na stravování lze uplatnit jako daňový náklad, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Pokud délka směny přesáhne 11 hodin, je možno poskytnout příspěvek na další jídlo. Příspěvek nelze poskytnout zaměstnanci, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné v souvislosti s pracovní cestou podle zákoníku práce.

Příklad č. 1

Zaměstnavatel v rámci poskytovaných benefitů zajišťuje svým zaměstnancům stravenky do veřejného stravovacího zařízení. Jmenovitá hodnota jedné stravenky činí 90 Kč a příspěvek zaměstnavatele činí 65 Kč.

Řešení:

	Text	Kč	MD	Dal
1.	Nákup stravenky za fakturu	90,-	213	321
2.	Výdej stravenky zaměstnanci			
	– jmenovitá hodnota stravenky	90,-	-	213
	– pohledávka vůči pracovníkovi	25,-	335	-
	– příspěvek zaměstnavatele – daňově uznatelná část	49,50	527	-
	– příspěvek zaměstnavatele – daňově neuznatelná část	15,50	528	-
3.	Úhrada stravenky srážkou ze mzdy	25,-	331	335

Pro zaměstnavatele je daňově uznatelná část ve výši 49,50 Kč za předpokladu, že zaměstnanec byl na pracovišti během směny déle než tři hodiny. Zbývající část příspěvku zaměstnavatele, která činí 15,50 Kč, je daňově neuznatelným nákladem a jedná se tedy o připočitatelnou položku k základu daně. Příspěvek zaměstnavatele na straně zaměstnance nebude podléhat zdanění ani odvodům pojistného, protože se jedná o nepeněžní plnění.

Stravování zaměstnanců ve vlastním stravovacím zařízení

Pokud zaměstnavatel zajišťuje stravování svých zaměstnanců ve vlastním stravovacím zařízení, pak mezi daňově uznatelné náklady lze zahrnout jen náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin. Mezi náklady na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů tak zaměstnavatel zahrne např.:

- náklady na spotřebovanou energii,
- mzdy včetně sociálního a zdravotního pojištění pracovníků zajišťujících stravování,
- odpisy hmotného případně nehmotného majetku využívaného při přípravě jídel,
- výdaje na zakoupení drobného hmotného majetku,
- výdaje na údržbu a opravy majetku využívaného pro zajištění stravování,
- náklady na vytištění a prodej vlastních stravenek.

V případě poskytování stravování ve vlastním stravovacím zařízení se daňová uznatelnost nákladů neomezuje pouze na současné zaměstnance, ale vztahuje se i na zaměstnance čerpající dovolenou nebo na zaměstnance na nemocenské případně i na bývalé zaměstnance, kteří jsou v důchodu. „*Ve všech těchto případech lze výdaje (náklady) na stravování vynaložené zaměstnavatelem zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů), a to s výjimkou hodnoty potravin. Výdaje (náklady) vynaložené zaměstnavatelem na potraviny spotřebované na zajištění stravování jsou však daňově neuznatelné. Jejich úhrada je buď zaměstnancem, nebo zčásti nebo úplně z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku zaměstnavatele po jeho zdanění*“, jak uvádí Macháček (2017, s. 47).

3.3.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na penzijní pojištění stejně jako příspěvek na soukromé životní pojištění patří mezi nejčastější a nejoblíbenější zaměstnanecké benefity.

Daňový režim u zaměstnance

Daňový režim zaměstnance vychází z § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Dle tohoto ustanovení jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění poukázané na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu či pojišťovny na základě pojistné smlouvy mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění resp.

pojišťovnou. Zaměstnanec musí splnit určité podmínky, aby byl tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů. Ve smlouvě musí být uvedeno, že byla sjednána výplata plnění z pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. S účinností od 1. 1. 2015 byla do zákona o daních z příjmů doplněna třetí podmínka pro osvobození poskytnutého příspěvku na soukromé životní pojištění, dle které smlouva nesmí umožňovat mimořádný výběr, jenž není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy. „*Od 1. 1. 2015 je tak vyjmut z daňové úlevy ve formě osvobození od daně příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění, umožňující zaměstnanci jeho vybírání v průběhu existence pojistné smlouvy*“, jak uvádí Macháček (2017, s 60).

Aby byly tyto příspěvky osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, nesmí překročit v daném roce u téhož zaměstnavatele společný limit 50 000 Kč. Pokud by úhrn příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění překročil uvedený limit, bude v příslušném měsíci, kdy dojde k překročení tohoto limitu, nadlimitní výše příspěvku u zaměstnance podléhat zdanění a rovněž bude vstupovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Daňový režim u zaměstnavatele

Daňový režim vychází z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Příspěvky vyplacené zaměstnancům na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění lze zahrnout do daňově uznatelných výdajů bez ohledu na jejich výši za předpokladu, že se jedná o nepeněžní plnění, jehož poskytování je sjednáno ve prospěch zaměstnance v kolektivní smlouvě, v pracovní nebo jiné smlouvě popř. je toto plnění uvedeno ve vnitřním předpise. Tento příspěvek je možno poskytovat i ženám na mateřské dovolené, které jsou nadále v pracovním poměru.

Příklad č. 2

Zaměstnanec dle platového výměru pobírá měsíční mzdu ve výši 27 000 Kč. U zaměstnavatele má podepsané prohlášení k dani z příjmů a uplatňuje tedy základní slevu na poplatníka. Zaměstnavatel se rozhodl zvýšit tomuto zaměstnanci odměnu o 2 000 Kč měsíčně. Má dvě možnosti:

- zvýšení mzdy o 2 000 Kč na 29 000 Kč (varianta A),

- ponechání hrubé mzdy v původní výši a poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 2 000 Kč v souladu s kolektivní smlouvou (varianta B).

Řešení:

Výpočet čisté mzdy resp. celkového příjmu u zaměstnance v Kč

	Varianta A	Varianta B
Hrubá mzda	29 000,-	27 000,-
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	3 190,-	2 970,-
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	9 860,-	9 180,-
Superhrubá mzda = základ daně	38 860,-	36 180,-
Základ daně po zaokrouhlení	38 900,-	36 200,-
Záloha na daň z příjmů (15 %)	5 835,-	5 430,-
Sleva na poplatníka	2 070,-	2 070,-
Záloha na daň po slevě	3 765,-	3 360,-
Čistá mzda	22 045,-	20 670,-
Příspěvek na penzijní připojištění		2 000,-
Celkem	22 045,-	22 670,-

Náklady zaměstnavatele v Kč

	Varianta A	Varianta B
Hrubá mzda	29 000,-	27 000,-
Náklady na pojistné	9 860,-	9 180,-
Příspěvek na penzijní připojištění		2 000,-
Osobní náklady celkem	38 860,-	38 180,-

Z výše uvedeného příkladu je zřejmé, že pokud zaměstnavatel zvolí variantu B - poskytne pracovníkovi příspěvek na penzijní připojištění, tak jeho měsíční příjem bude vyšší o 625 Kč (ročně 7 500 Kč), než kdyby mu zvýšil hrubou mzdu. Varianta B je rovněž výhodnější i pro zaměstnavatele. V tomto případě budou osobní náklady nižší o 680 Kč měsíčně (ročně o 8 160 Kč).

3.3.3 Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců

K významným motivačním prvkům zaměstnanců patří účast zaměstnavatele na odborném rozvoji svých zaměstnanců. Jedná se o prohlubování a zvyšování kvalifikace formou různých školení, kurzů či seminářů. Odborný rozvoj zaměstnanců může být prováděn ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele anebo zajišťován externími subjekty.

Prohlubováním kvalifikace se zabývá § 230 zákoníku práce a rozumí se tím její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje také její udržování a obnovování. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Zvýšením kvalifikace se podle § 231 zákoníku práce rozumí změna hodnoty kvalifikace, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy vedoucí k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Náklady vynaložené na vzdělávání zaměstnanců, které je v souladu s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP daňově uznatelné. Pokud budou částky za vzdělávání hrazeny přímo vzdělávacímu zařízení, bude se na straně zaměstnance jednat o nepeněžní plnění, které je v souladu s § 6 odst. 9 písm. a) ZDP osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud by zaměstnavatel poskytl zaměstnanci peněžní příspěvek na vzdělávání, pak by tento příspěvek na straně zaměstnance podléhal dani z příjmů ze závislé činnosti a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. „*V této souvislosti je nutné připomenout, že prohlubování kvalifikace je v souladu se zákoníkem práce posuzováno jako výkon práce a zaměstnanec má nárok na související cestovní náhrady. Zvyšování kvalifikace však není považováno za výkon práce a zaměstnanec nárok na cestovní náhrady stanovené zákoníkem práce nemá*“, jak uvádí Pfeilerová (2017, s. 20-21). Zaměstnavatel se však může rozhodnout, že jako benefit poskytne zaměstnanci v souvislosti se zvyšováním jeho kvalifikace cestovní náhrady. V tomto případě se pak bude jednat na straně zaměstnance o zdanitelný příjem a tato částka bude vstupovat do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

Příklad č. 3

Zaměstnanec se dohodne se zaměstnavatelem, že si zvýší kvalifikaci formou dálkového studia na soukromé vysoké škole a zaměstnavatel uhradí poplatky za studium. Zvýšení kvalifikace souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Mohou nastat dvě varianty řešení.

Řešení:

Varianta A – nepeněžní plnění zaměstnavatele

Zaměstnavatel zaplatí příslušné poplatky za studium přímo konkrétní vysoké škole. U zaměstnance půjde o nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmů. Výdaje vynaložené zaměstnavatelem na zvýšení kvalifikace zaměstnance jsou daňově uznatelným nákladem. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy bude podléhat zdanění a odvodům pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Varianta B – peněžní plnění zaměstnavatele

Zaměstnavatel proplatí zaměstnanci zaplacené školné, které zaměstnanec hradí za každý semestr. Na straně zaměstnance půjde o zdanitelný příjem, který také vstupuje do vyměrovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Výdaje vynaložené zaměstnavatelem na zvýšení kvalifikace zaměstnance jsou daňově uznatelným nákladem. Zaměstnavatel rovněž musí uhradit povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění, které však lze uplatnit jako daňový náklad. [5]

Z výše uvedeného příkladu je zřejmé, že pro obě strany je výhodnější nepeněžní plnění, jelikož u zaměstnance jde o osvobozený příjem a toto plnění nevstupuje do vyměrovacího základu pro výpočet pojistného ani u jednoho z nich.

3.3.4 Poskytnutí služebního vozidla pro služební i soukromé účely

Bezplatné poskytnutí služebního motorového vozidla zaměstnanci k používání i pro soukromé účely patří k častým zaměstnaneckým benefitům, který je hojně využíván zejména u větších, ale i u středních firem. Automobil je poskytován zejména zaměstnancům na řídicích pozicích.

Daňový režim u zaměstnavatele

Daňový režim tohoto benefitu na straně zaměstnavatele se řídí § 24 odst. 2 ZDP a dále pokynem GFR č. D-22 (bod 26). „*Při používání motorového vozidla, které je zahrnuto*

v obchodním majetku poplatníka nebo v nájmu, jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnanců, a u kterého proto nemůže být uplatněn paušální výdaj na dopravu, se neuplatňuje režim poměrné výše výdajů, neboť tento režim není uplatňován pro poměrnou výši pořizovací ceny motorového vozidla zahrnované podle § 6 odst. 6 ZDP do základu daně zaměstnance, která rovněž není závislá na skutečném fyzickém opotřebení, resp. na počtu ujetých kilometrů“, jak uvádí Macháček (2017, s. 106). Z výše uvedeného vyplývá, že náklady na opravy a údržbu vozidla, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, silniční daň, odpisy aj. jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelné v plné výši a nedochází k jejich krácení. Náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí zaměstnanec a na straně zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné.

Daňový režim u zaměstnance

Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely je z pohledu zákona o daních z příjmů považováno za nepeněžní příjem. Do příjmu se započítává částka ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla včetně DPH za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, jak vyplývá z § 6 odst. 6 ZDP. Pokud je tato částka nižší než 1000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1000 Kč. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely. V tomto případě se za příjem zaměstnance považuje částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny vozidla je součástí vyměřovacího základu pro výpočet odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. [5]

Příklad č. 4

Zaměstnanec má uzavřenou se svým zaměstnavatelem smlouvu na bezplatné poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům. Vstupní cena vozidla včetně DPH činila 500 000 Kč. Měsíční hrubá mzda činí 47 000 Kč. U zaměstnavatele má podepsané prohlášení k dani z příjmů a uplatňuje tedy základní slevu na poplatníka.

Řešení:**Výpočet měsíční čisté mzdy zaměstnance v Kč**

	Kč
Hrubá mzda	47 000,-
Nepeněžní příjem – 1 % z pořizovací ceny auta	5 000,-
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	5 720,-
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	17 680,-
Superhrubá mzda = základ daně	69 680,-
Základ daně po zaokrouhlení	69 700,-
Záloha na daň z příjmů (15 %)	10 455,-
Sleva na poplatníka	2 070,-
Záloha na daň po slevě	8 385,-
Čistá mzda	32 895,-

3.3.5 Poskytování nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti

Zaměstnavatel, který zajišťuje pro své zaměstnance na pracovišti pitný režim, musí rozlišovat, zda se jedná o poskytování ochranných nápojů nebo jde o dobrovolné poskytování ostatních nealkoholických nápojů.

Ochranné nápoje

Tyto nápoje se poskytují zaměstnancům k ochraně jejich zdraví před účinky zátěže teplem či chladem. Problematikou poskytování ochranných nápojů se zabývá § 104 odst. 5 a 6 zákoníku práce a § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Toto nařízení vlády bylo vydáno na základě zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Poskytování ochranných nápojů je tedy pro zaměstnavatele povinné a náklady vynaložené na jejich pořízení jsou tedy daňově uznatelné, jak vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP, protože se jedná o náklady na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Pitnou vodou se rozumí veškerá voda v původním stavu nebo po úpravě, která je určena k pití, vaření, přípravě jídel a nápojů. Za pitnou vodu lze považovat vodu v barelech nebo v PET lahvích. Za pitnou vodu se nepovažuje přírodní léčivý zdroj a přírodní minerální voda, o níž bylo vydáno osvědčení podle zvláštního předpisu. [5]

Nealkoholické nápoje

Jestliže zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti nad rámec ochranných nápojů a pitné vody, půjde u něj o nedaňový náklad nebo o plnění ze sociálního fondu či jiného fondu vytvořeného ze zisku. Jde např. o kávu, čaj, limonády, džusy, minerální vodu. U zaměstnance bude hodnota těchto nápojů poskytnutých zaměstnavatelem osvobozena od daně z příjmů dle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP.

Pokud by zaměstnanec získal peněžní příspěvek na nealkoholické nápoje, pak by tento příspěvek byl na straně zaměstnance zdanitelným příjmem, který bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

3.3.6 Příspěvek zaměstnancům na dopravu do zaměstnání

Příspěvek na dopravu může být zaměstnancům poskytován v peněžní i nepeněžní formě. Může se jednat o formu peněžního příspěvku na dopravu, poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům nebo dopravu zabezpečuje zaměstnavatel sám.

Problematickou příspěvku na dopravu zaměstnanců z pohledu zaměstnavatele se výslovně nezabývá žádné ustanovení zákona o daních z příjmů. V tomto případě však lze vyjít z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, podle kterého se jako daňově účinné uznávají náklady na pracovní a sociální podmínky. Podmínkou daňové uznatelnosti těchto nákladů je, že toto peněžní i nepeněžní plnění ze strany zaměstnavatele je dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo je upraveno vnitřním předpisem.

Z pohledu zaměstnance je třeba vyjít z ustanovení § 6 odst. 9 písm. c) ZDP, ze kterého vyplývá, že od daně z příjmů je osvobozeno zvýhodnění poskytované zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek. Z výše uvedeného vyplývá, že toto osvobození se nevztahuje na ostatní skupiny zaměstnanců. V tomto případě peněžní i nepeněžní příspěvek zaměstnavatele na dopravu do zaměstnání podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti a bude rovněž součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

3.3.7 Příspěvek na rekreaci, sportovní a kulturní akce

Vedle benefitů úzce spojených s výkonem práce, může zaměstnavatel nabídnout svým zaměstnancům také příspěvky na kulturní a sportovní akce, tuzemské či zahraniční zájezdy. Volnočasové aktivity představují nepeněžní plnění v podobě vstupenek na sportovní akce, filmová a divadelní představení, vstupenky do fitness center, posiloven, wellness nebo bazénů, návštěvy hradů, zámků, výstav atd. Zaměstnavatel může také přispívat na rekreační pobyty, rodinným příslušníkům (dětmi) na lyžařské kurzy, školy v přírodě a další výchovně-vzdělávací akce.

Stejně jako u předchozích benefitů se však musí jednat o nepeněžité plnění, aby bylo možno tyto příspěvky na straně zaměstnance považovat za osvobozené plnění dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Zaměstnanec nemůže obdržet peněžní částku na účet či v hotovosti, ale zaměstnavatel mu může zaplatit permanentku do posilovny, voucher na pobyt v hotelu apod. Stejně tak jsou od daně osvobozeny příspěvky na kulturní akce, jako jsou divadla či vernisáže nebo na zdravotní a sportovní služby, tehdy pokud mají nepeněžní podobu. Při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období. Výše příspěvku zaměstnavatele na kulturní a sportovní akce není nijak omezena. Od daně z příjmů bude na straně zaměstnance osvobozena jak vstupenka do kina v hodnotě 150 Kč, tak i vstupenka na sportovní utkání ve výši 2 000 Kč.

Na straně zaměstnavatele se bude vždy (peněžní i nepeněžní plnění) jednat o daňově neúčinný náklad. Pokud zaměstnavatel poskytne formou nepeněžního plnění zaměstnanci např. příspěvek na tuzemský či zahraniční zájezd nebo mu uhradí vstupenky na kulturní vystoupení nebo na sportovní zápas, bude to pro zaměstnavatele vždy nedaňový náklad. Výdaj musí být hrazen z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo zaúčtován do nákladů nedaňových.

Příklad č. 5

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci poukaz na dovolenou do Itálie ve výši 30 000 Kč.

Řešení:

Částka 20 000 Kč bude u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Nepeněžní příjem ve výši 10 000 Kč bude připočítán k hrubé mzdě zaměstnance a rovněž tato částka vstoupí do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů pojistného na sociální a zdravotní

pojištění. U zaměstnavatele půjde o daňově neuznatelný výdaj. Daňovým nákladem zaměstnavatele bude povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem ze zdanitelného nepeněžního příjmu zaměstnance (34 % z 10 000 Kč).

3.3.8 Další formy zaměstnaneckých benefitů

Sick days

Jedná se o tzv. zdravotní volno, které může zaměstnanec čerpat v případě zdravotní indispozice v rozsahu několika pracovních dnů v roce. Nepotřebuje k tomu potvrzení lékaře. Jen svému nadřízenému nahlásí, že v uvedené dny čerpá tento benefit. Zpravidla firmy tento benefit poskytují v rozsahu 3 až 5 pracovních dnů ročně jako překážku v práci ze strany zaměstnance s náhradou mzdy.

Home office

Jde o formu flexibilního zaměstnávání, kdy zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci pracovat z domova. Tato forma spolupráce klade mnohem vyšší nároky na komunikaci v týmu i na způsob organizace práce založené na stanovení úkolů.

V současné době ustanovení § 317 zákoníku práce upravuje home office okrajově a stanoví podmínky jejího využití u zaměstnanců, kteří nevykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele, a současně si sami rozvrhují pracovní dobu. Dle uvedeného paragrafu musejí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vždy dohodnuty podmínky výkonu práce např. v pracovní smlouvě. Pracovní smlouva nebo jiná dohoda by měly zejména obsahovat úpravu místa, času a způsobu předávání výsledků práce, jakož i způsobu následného provedení kontroly množství a kvality odvedené práce, nastavení vhodných pracovních postupů a podmínek bezpečnosti práce, pracovní tempo apod. [20]

Dovolená navíc

Patří mezi nejžádanější benefity ze strany zaměstnance. Zpravidla se jedná o týden dovolené navíc. Na pracovním portálu Jobs.cz je bonusový týden nabízen u 35 % nově obsazovaných pracovních míst. Roste i nabídka šesti a více týdnů dovolené. Zhruba třetina všech zaměstnanců by více dní placené dovolené upřednostnila před zvýšením současné mzdy o 10 %. [21]

Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je upravena v § 85 zákoníku práce. Jedná se o takový režim pracovních směn, při němž si zaměstnanec sám volí začátek i konec pracovní doby. Pružné

rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Pružná pracovní doba může být uplatněna jako pružný pracovní den, pružný pracovní týden nebo měsíc.

Provoz firemního předškolního zařízení

Vzhledem k tomu, že státní mateřské školy neposkytují dostatek míst pro děti, tak řešením mohou být firemní školky, jejichž zřízení je na straně zaměstnanců vnímáno jako dobrý zaměstnanecký benefit. Zaměstnavatel se může také rozhodnout pro poskytování příspěvků zaměstnancům na úhradu pobytu dítěte v předškolním zařízení jiného provozovatele.

3.4 Novinky v oblasti zaměstnaneckých benefitů

Novela zákona o daních z příjmů, která vstoupila v platnost 1. 7. 2017, umožňuje zaměstnavatelům od 1. 1. 2018 poskytnutí nových benefitů pro zaměstnance, které jsou osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti (§ 6 odst. 9 ZDP). Jedná se o příspěvek:

- **na zdravotnické pomůcky** (dioptrické brýle nebo čočky, zdravotní obuv, ortézy, vitamínové doplňky, speciální pleny) za předpokladu, že jsou hrazeny ze zdravotního pojištění a jsou vydávány na předpis. Příspěvek lze poskytnout bez ohledu na to, zda se zdravotnické prostředky nakoupí ve zdravotnickém zařízení či mimo takové zařízení (např. v optice nebo v prodejně zdravotnických potřeb). Pro nezdravotnické zařízení to ale platí jen tehdy, nakoupí-li se zdravotnické prostředky na lékařský předpis. [15]
- **na tištěné knihy**, včetně obrázkových knih pro děti při splnění podmínky, že reklama nepřesahuje 50 % plochy.

Příspěvek musí být poskytnut zaměstnancům v nepeněžitě formě, např. ve formě poukázky na nákup knih. Kromě toho musí být splněny další podmínky - benefit je poskytnutý zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo je považován za nedaňový náklad.

Podmínky dané zákonem o daních z příjmů platí pro všechny poplatníky daně z příjmů, ať už je zaměstnavatelem obchodní korporace, příspěvková organizace, obec, nestátní nezisková organizace nebo jiný subjekt.

3.5 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity

Analýzou poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v České republice se zabývá personální agentura Grafton Recruitment, která působí v 6 zemích – Česká republika, Irsko, Maďarsko, Polsko Severní Irsko a Slovensko. Dle dostupných informací výše uvedená agentura prováděla tento průzkum ve třech letech tj. 2015 až 2017. Provedené analýzy nezveřejňuje a výsledky těchto analýz jsou v omezené míře publikovány na webu. Kompletní výsledky analýz jsou dle sdělení agentury poskytovány pouze firmám, které o ně mají zájem, na vyžádání.

Dle průzkumu této agentury z roku 2017, do kterého bylo zapojeno 400 respondentů z výrobního segmentu, patří k nejžádanějším benefitům 13. a 14. plat, příspěvek na bydlení a dny placeného zdravotního volna, jak vyplývá z tabulky 3.2. 13. a 14. plat by si přálo mít téměř 90 % respondentů průzkumu, ale jen necelých 60 % ho dostává.

Tab. 3.2 Přehled zaměstnaneckých benefitů z pohledu zájmu ze strany zaměstnanců

Nejméně žádané benefity	Nejžádanější benefity
<ul style="list-style-type: none">• vánoční večírek	<ul style="list-style-type: none">• 13. plat /14. plat, pravidelné bonusy
<ul style="list-style-type: none">• sportovní či společenské akce	<ul style="list-style-type: none">• příspěvek na bydlení
<ul style="list-style-type: none">• dárky od zaměstnavatele	<ul style="list-style-type: none">• sick days
<ul style="list-style-type: none">• občerstvení na pracovišti	<ul style="list-style-type: none">• příspěvek na dopravu
<ul style="list-style-type: none">• individuální zdravotní péče	<ul style="list-style-type: none">• jazykové vzdělávání

Zdroj: vlastní zpracování [23]

Z výsledku průzkumu vyplývá, že dříve běžné benefity jako je např. občerstvení na pracovišti, vánoční večírek či příspěvky na kulturní a sportovní akce, již zaměstnanci nezajímají a považují je za samozřejmost. Jde přitom o benefity, které nabízí většina firem.

Přes 80 % zaměstnanců z výrobního segmentu by od zaměstnavatele rádo dostávalo i příspěvky na dopravu a na bydlení. Pro pracovníky, kteří se kvůli práci mají přestěhovat anebo do zaměstnání dojíždět z větší dálky, může být tento typ benefitů rozhodující při akceptaci pracovní nabídky. Bohužel jde zatím o benefit, který firmy zatím moc neposkytují. Stejná disproporce mezi poptávkou pracovníků a nabídkou firem je i v případě sick days, firemní školky a jazykového vzdělávání.

Výše uvedená agentura prováděla průzkum i v roce 2016 a to na vzorku 2 286 respondentů. Z tabulky 3.3 vyplývá, že kromě jazykového vzdělávání a mimořádného platu, roste zájem o různé podoby volné pracovní doby v podobě pružné pracovní doby, home office či placenou krátkodobou nemoc.

Tab. 3.3 Přehled nejposkytovanějších a nejžádanějších zaměstnaneckých benefitů

Nejposkytovanější benefity	Nejžádanější benefity
• stravenky	• jazykové vzdělávání
• placená dovolená nad rámec 4 týdnů	• 13. plat / 14. plat, pravidelné bonusy
• vánoční párty	• placená dovolená nad rámec 4 týdnů
• pružná pracovní doba	• pružná pracovní doba
• firemní mobil k soukromým účelům	• home office
• jazykové vzdělávání	• stravenky
• občerstvení na pracovišti	• sick days
• 13. plat / 14. plat, pravidelné bonusy	• vzdělávání/training program
• teambuilding a sportovní aktivity	• firemní mobil k soukromým účelům
• home office	• možnost napracovat si hodiny

Zdroj: vlastní zpracování [24]

Z průzkumu provedeného v roce 2016 dále vyplývá, že benefity zaměstnavatelé postupně přidávají a roste jejich hodnota. Oproti roku 2015 se snížil o 2 % počet lidí, kteří nedostávají žádný benefit a snížil se i počet zaměstnanců, kteří mají v práci benefity v hodnotě do 499 Kč (o 9 %) anebo v hodnotě 500 Kč až 999 Kč (o 10 %). Naopak se zvýšilo procento lidí s benefity ve výši mezi 2 000 Kč a 2 499 Kč, a to téměř o dvojnásobek. Téměř o trojnásobek rostla kategorie zaměstnanců s benefity v hodnotě 2 500 Kč až 4 999 Kč. Celkem 52 % respondentů dostává benefity ve výši do 2 000 Kč, 24,5 % respondentů pak dokonce nad 3 000 Kč.

Z průzkumu agentury Grafton Recruitment dále vyplývá, že nejčastěji respondenti očekávají benefity ve výši 2 000 Kč až 2 499 Kč, případně 3 000 Kč až 3 499 Kč.

4 Analýza mzdového systému a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti

4.1 Charakteristika vybrané obchodní společnosti

ZK Design, a.s. je akciová společnost, která vznikla 3 října 2000 se sídlem Osvoboditelů 355, 747 64, Velká Polom, Česká republika, identifikační číslo 258 64 068.

Hlavním předmětem její činnosti je zámečnictví, nástrojářství, truhlářství, podlahářství, provádění staveb, jejich změn a odstraňování, výroba elektřiny, výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona.

Statutární orgán – představenstvo

Předsedou představenstva je Ing. Petr Zděblo, první místopředseda představenstva je Ing. Ivan Zděblo, druhý místopředseda představenstva je Ing. Radim Kašing, člen představenstva je Ing. Ladislav Kašing a další člen představenstva je Jaroslav Dyntar.

Společnost navenek zastupují vždy dva členové představenstva společně, avšak jeden musí být vždy předseda představenstva nebo některý z místopředsedů představenstva.

Historie a představení společnosti

Spojením dvou firem (Z&Z, K&K), zabývajících se příbuzným oborem výrobní aktivity vznikla 28. 12. 1992 nová firma – ZK Design v.o.s. Hlavním předmětem podnikání společnosti se stala výroba specifických výrobků v nábytkářské a interiérové oblasti. Dnes je to výroba regálové techniky, propagačních displaye, výrobky v rámci „drátěného“ programu, školního, kancelářského a speciálního nábytku, včetně komplexních návrhů a realizací interiérů.

Na základě dohody společníků ZK Design v.o.s. ze dne 30. 6. 2000 došlo ke zrušení ZK design v.o.s. bez likvidace a k její přeměně na akciovou společnost ZK Design a.s. rozhodnutím o založení akciové společnosti ZK Design a.s. dne 7. 8. 2000. ZK Design a.s. byla jako univerzální nástupce zrušené společnosti zapsána rejstříkovým soudem dne 3. 10. 2000.

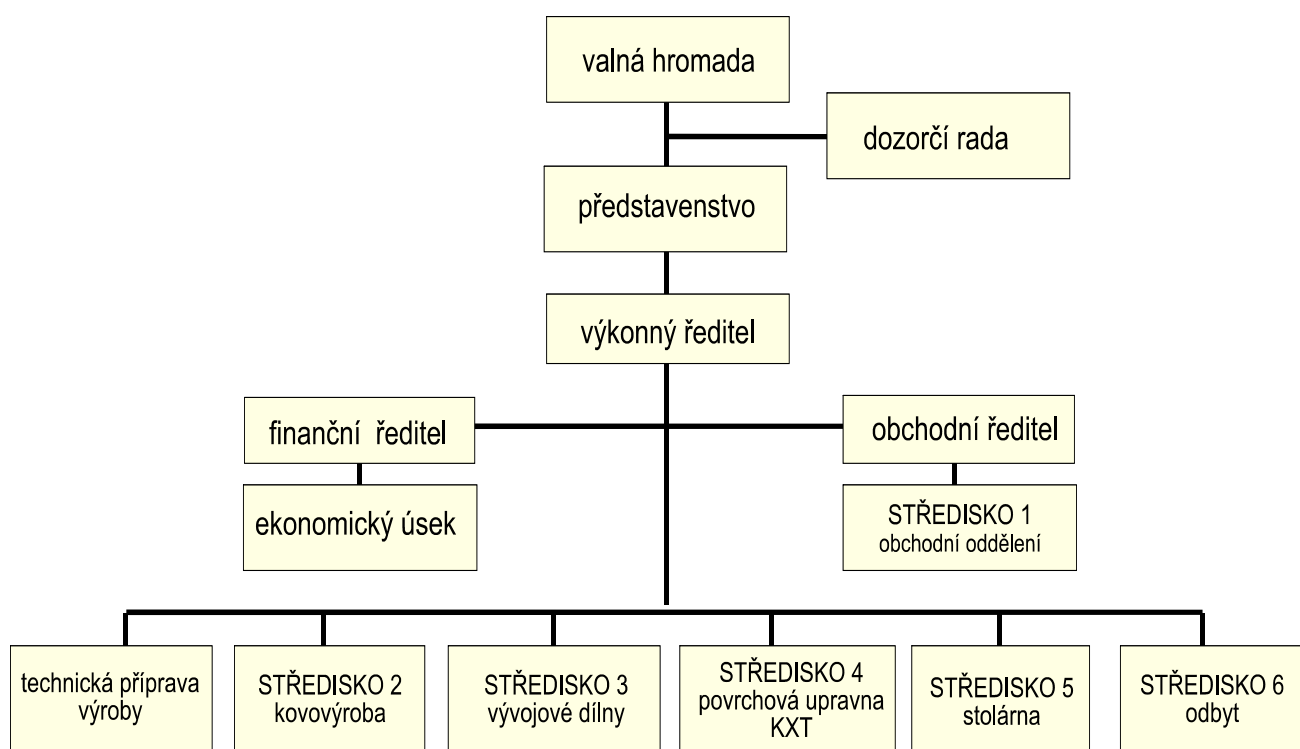
Organizační struktura společnosti

Základní organizační normou akciové společnosti ZK Design, a.s. je organizační řád, který je výchozím dokumentem pro zpracování organizačních a řídicích aktů společnosti. Stanoví zejména organizační členění, působnost jednotlivých útvarů včetně popisu pracovních činností a zásad vnitro-organizačního řízení. Specifikuje zásady činnosti a řízení akciové společnosti,

organizační strukturu (viz Obr. 4.1), základní úkoly jednotlivých středisek, rozsah pravomocí, povinností a odpovědností zaměstnanců akciové společnosti.

Organizační řád je k dispozici zaměstnancům společnosti u vedoucích všech útvarů. Vydávání organizačního řádu a jeho změny provádí představenstvo společnosti.

Obr. 4.1 Schéma organizační struktury



Zdroj: Výroční zpráva za rok 2016 – ZK Design, a.s.

4.1.1 Výrobní program

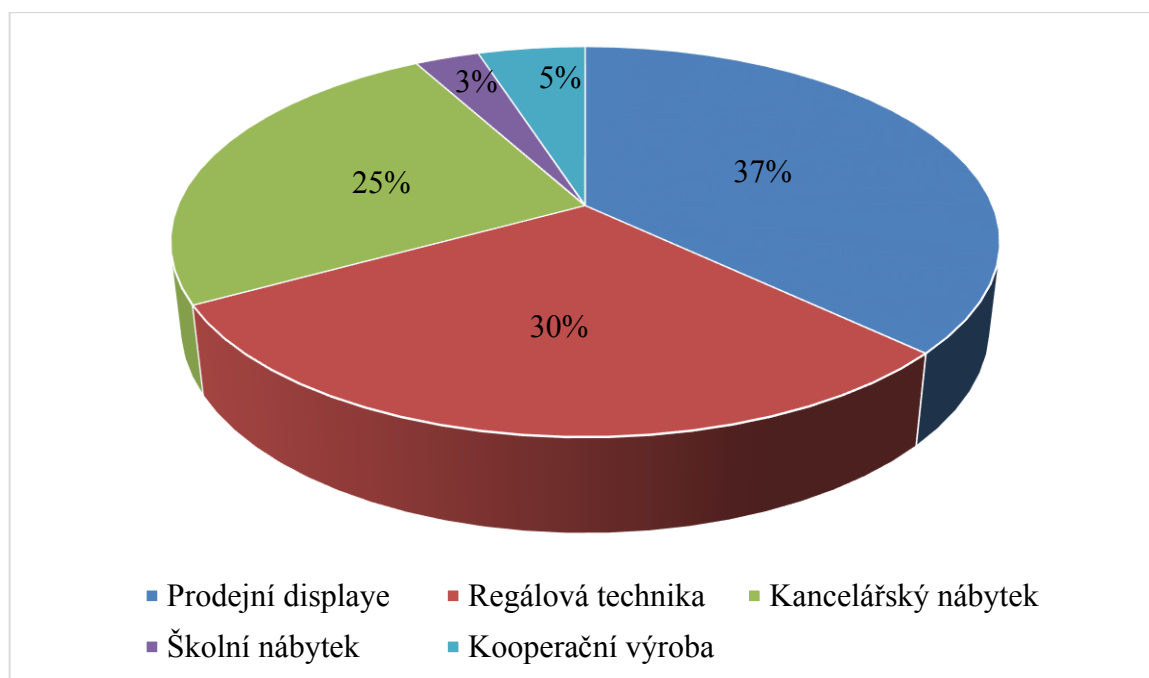
Společnost se opírá o vlastní výrobní program a díky vývoji originálního regálového systému MARKET euro s největším tuzemsky vyráběným sortimentem se stala významným subjektem v oblasti kovoprodukce. Výrobní politika je orientována směrem k zákazníkům, kterým se snaží se v maximální možné míře vyhovět jak sortimentem, tak především kvalitou a rychlostí jejich práce.

Výrobní program společnosti ZK Design, a.s. se skládá ze **čtyř základních segmentů**, kterými jsou

- a) regálová technika:
- regálové doplňky pro obchodní řetězce,
 - zakázkové regály pro konferenci,
 - SHOP in SHOP systémy,
- b) kancelářský speciální nábytek:
- stoly psací, jednací, konferenční,
 - kontejnery zásuvkové i skříňové,
- c) propagační a prodejní (POP) displaye:
- stojany na kávu, koření a cukrovinky,
 - stojany na kosmetiku,
 - armatury aj.
- d) kooperační kovové výrobky:
- sedačky na stadiony,
 - kontejnery, vozíky aj.,
 - schasis stroje, skříně a rámy průmyslových výrobků.

Struktura výrobního programu je uvedena v následujícím grafu 4.1.

Graf 4.1 Struktura výrobního programu

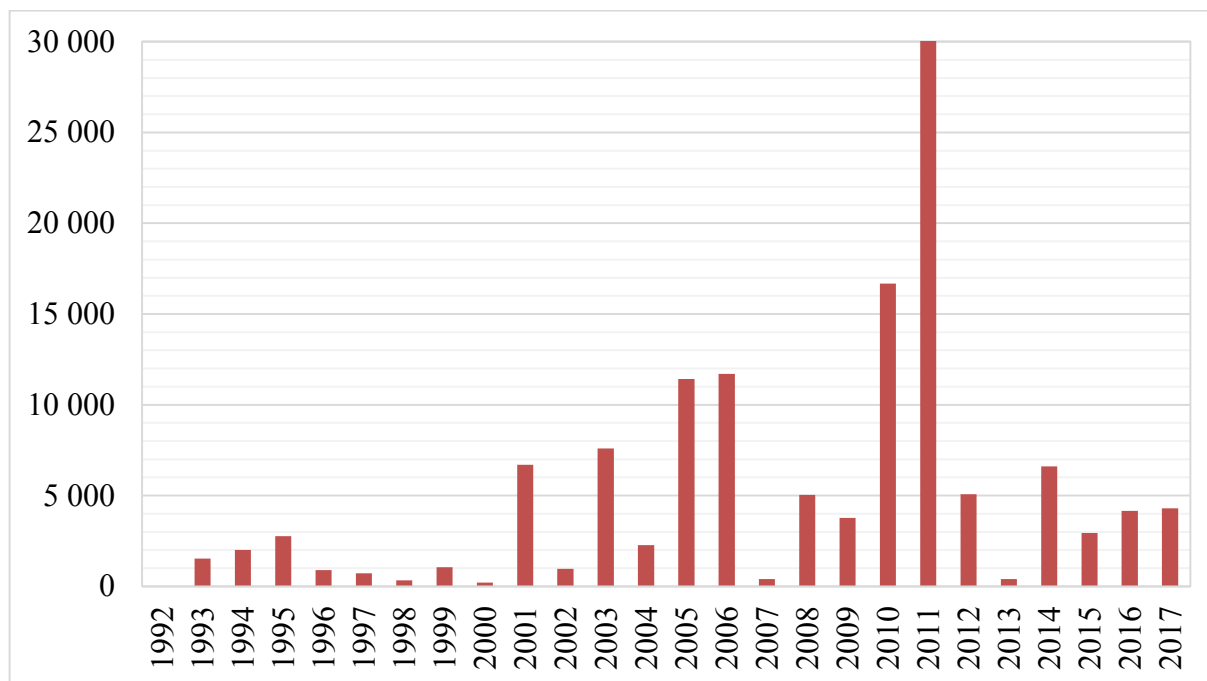


Zdroj: Výroční zpráva za rok 2016 – ZK Design, a.s.

4.1.2 Ekonomická charakteristika

Společnost si v posledních letech upevňuje své postavení na trhu a daří se jí zabezpečit dostatečné finanční krytí nejen pro vysoký růst objemu výroby, ale i pro realizované investiční záměry. V předchozím období rostly nejen tržby, ale i ziskovost.

Graf 4.2 Vývoj investic (v tis. Kč)



Zdroj: Výroční zpráva za rok 2017 – ZK Design, a.s.

V průběhu let 1993 – 2000 společnost ZK Design, a.s. posílila svůj základní kapitál, a tím získala finanční prostředky pro investiční záměry. Nejvíce se investovalo do strojů a pozemků.

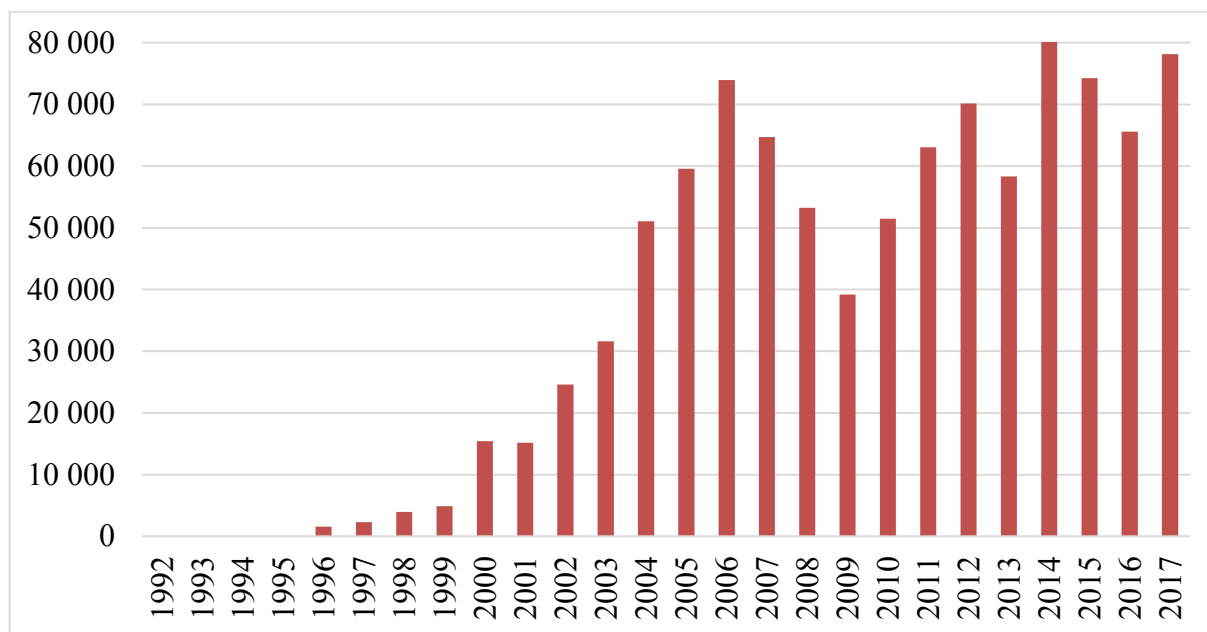
Největší objem investic připadá na rok 2011, jak vyplývá z grafu 4.2. V tomto roce byly dokončeny investice ve výši 30 591 tisíc Kč. Jednalo se např. o následující projekty:

- projekt OPPI „Školící středisko“,
- projekt „Nástavba kanceláří společnosti ZK Design“,
- projekt OPPI Rozvoj 02 „Zvýšení produktivity modernizací strojního praku“,
- fotovoltaická elektrárna o jmenovitém výkonu 126,5 kW.

V roce 2014 byl dokončen projekt OPPI Rozvoj III „Kvalita a efektivita výroby 2015+“, v rámci kterého bylo pořízeno nové obráběcí CNC centrum do stolárny, nové odsávací zařízení, nový kompresor a další zařízení pro zefektivnění výroby.

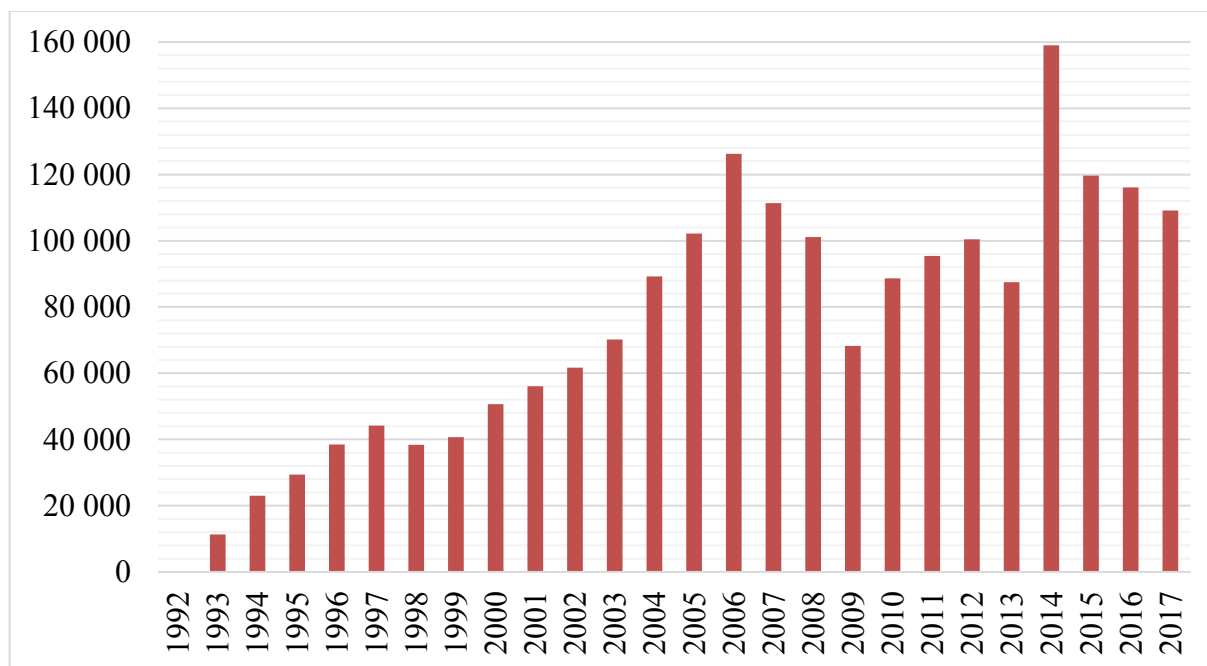
V letech 2016 a 2017 se investice soustředily na nákup pozemků a nemovitostí v sousedství areálu směřující k dalšímu rozvoji společnosti, zlepšení příjezdu do firmy a zvýšení počtu parkovacích míst.

Graf 4.3 Vývoj exportu (v tis. Kč)



Zdroj: Výroční zpráva za rok 2017 – ZK Design, a.s.

Graf 4.4 Vývoj tržeb (v tis. Kč)



Zdroj: Výroční zpráva za rok 2017 – ZK Design, a.s.

Z grafů 4.3 a 4.4 je zřejmé, že nejúspěšnějším rokem z pohledu vývoje tržeb a exportu byl rok 2014, ve kterém činila výše tržeb skoro 160 mil Kč a podíl exportu činil 50 %. V následujících dvou letech objem tržeb i exportu klesal, přičemž v roce 2017 stoupl objem exportu a jeho podíl na celkových tržbách činil už 72 %.

Společnost ZK Design, a.s. dodává svým zákazníkům zboží do Německa, Francie, Belgie, Holandska, Anglie, Nizozemska, Švédska, Velké Británie, Izraele a Dánska.

Nejvíce se vyváží kovové výrobky, jako jsou kovové stojany, kontejnery, sedačky na stadiony apod.

4.2 Systém odměňování

Cílem společnosti je nadále udržovat vzrůstající tendenci mezd v závislosti na výsledcích jednotlivých středisek. Jejich samofinancování zajistilo pružnější odezvu na dosahované výkony a zpětnou odezvu v organizační struktuře, což přispívá ke zvýšení motivace pro zaměstnance a jejich management. I nadále hodlají uplatňovat systém odměňování založený na vysokém procentu pohyblivé částky platu podle výkonu a kvality práce, který je podstatným a funkčním, motivačním faktorem.

Společnost má zpracován vnitřní mzdový předpis, který stanoví pravidla a podmínky pro poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Vztahuje se na všechny zaměstnance v pracovním poměru. Nevztahuje se na pracovní poměry založené jmenováním a na zaměstnance, kteří uzavřeli dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro tyto zaměstnance platí jen vybraná ustanovení tohoto předpisu.

Společnost se rovněž zaměřuje i na neustálé zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek.

4.2.1 Vnitřní mzdový předpis

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, kterou se rozumí peněžitě plnění nebo jiné plnění peněžitě hodnoty poskytované zaměstnavatelem. Vnitřní mzdový předpis ZK Design, a.s. upravuje konkrétní pravidla pro odměňování zaměstnanců.

Zaměstnanec společnosti ZK Design, a.s. musí být seznámen se způsobem odměňování a mzda musí být sjednána písemně před výkonem práce. Každý zaměstnanec má právo nahlížet do mzdového systému, který upravuje způsob jeho odměňování.

Mzda zaměstnance je stanovena podle složitosti, namáhavosti, odpovědnosti práce a podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti zaměstnance a jeho pracovních výsledků. Skládá se z pevné a pohyblivé složky (prémie, odměny).

Základní mzda

Pevná složka mzdy (základní resp. tarifní mzda) vychází z tarifního stupně a pracovní pozice, do které je zaměstnanec zařazen. Tato složka mzdy nesmí být krácena, pokud zaměstnanec odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu. Tarifní mzda je poskytovaná jako základní mzdová forma, tj. jako časová mzda (hodinová, měsíční). Časová mzda je obecně uplatňovanou mzdovou formou v ZK Design, a.s. a určuje se jako součin mzdového tarifu (viz Tab. 4.1) a odpracované doby, pokud je se zaměstnancem dohodnuta hodinová mzda.

Seznam profesí s tarifními stupni je součástí Vnitřního mzdového předpisu ZK Design, a.s. a je uveden v příloze č. 2 této bakalářské práce.

Tab. 4.1 Tarifní stupnice pro rok 2018

Skupina prací	Tarif	Hodinová sazba 8h (v Kč)		Měsíční sazba (v Kč)	
		min	max	min	max
1	1	66,-	71,-	11 000,-	11 600,-
1	2	66,-	74,-	11 000,-	12 200,-
1	3	66,-	74,-	12 200,-	12 500,-
2	4	73,-	77,-	12 200,-	13 000,-
2	5	73,-	81,-	12 200,-	14 000,-
2	6	73,-	85,-	12 200,-	15 000,-
3	7	81,-	90,-	13 400,-	16 000,-
3	8	81,-	94,-	13 400,-	18 000,-
3	9	81,-	99,-	13 400,-	19 000,-
3	10	81,-	108,-	14 800,-	21 000,-
4	11	89,-	122,-	17 000,-	23 000,-
5	12	99,-	132,-	18 000,-	25 000,-

Zdroj: Vnitřní mzdový předpis ZK Design, a.s.

Vnitřní mzdový předpis ZK Design, a.s. umožňuje také odměňovat zaměstnance formou úkolové mzdy a to v případech, kdy byly vytvořeny výkonové normy. Předpokladem je, že zaměstnanci bude umožněno předem se seznámit s časovými hodnotami stanovenými na práci, kterou koná nebo s peněžní hodnotou výkonové normy. Zaměstnavatel předem stanoví druh úkolové mzdy a pravidla pro její uplatnění.

K takto stanovené základní mzdě přísluší zaměstnanci pohyblivá složka mzdy vyplácená v souladu se mzdovým předpisem, která může být snížena nebo zvýšena v závislosti na výsledcích práce zaměstnance a příplatky ke mzdě.

Prémie

Zaměstnanci lze vyplácet prémie podle prémiového řádu, který se vztahuje na všechny zaměstnance společnosti a je uveden ve Vnitřním mzdovém předpisu ZK Design, a.s. Každý zaměstnanec musí být seznámen:

- se zněním konkrétního prémiového řádu, podle něhož bude odměňován,
- s prémiovými kritérii rozhodnými pro přiznání, zvyšování nebo krácení prémie,
- s prémiovou základnou, z níž bude prémie vypočítávána,
- s konkrétní výší prémie za splnění stanovených kritérií,
- s obdobím, za něž se prémie vypočítává a vyplácí,
- s rozdělováním prémie v případě, že se jedná o kolektivní prémii.

Mimořádné odměny

Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytnout na návrh příslušného vedoucího zaměstnance mimořádnou odměnu za dosahování výjimečných pracovních výsledků nebo za plnění mimořádných úkolů.

Odměna za pracovní pohotovost

Při pracovní pohotovosti nařízené nebo dohodnuté mimo pracoviště, přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku. Dojde-li v průběhu pracovní pohotovosti k výkonu práce, odměna za pracovní pohotovost za tuto dobu nepřisluší, ale zaměstnanci přísluší mzda podle vykonávané práce a pouze doba vykonávané práce se započítává do celkové pracovní doby.

Příplatky

Zaměstnanci ZK Design, a.s. mají také nárok na příplatky ke mzdě, které mají kompenzovat nepříjemnosti spojené s prací za určitých podmínek. Výše těchto příplatků je uvedena v tabulce 4.2.

Tab. 4.2 Příplatky

Druh příplatku	Výše příplatku	
	25 % průměrného výdělku (pondělí až pátek)	40 % průměrného výdělku (sobota, neděle)
• za práci přesčas		
• za práci v sobotu a v neděli	10 % průměrného výdělku (pokud se nejedná o práci přesčas)	
• za práci ve svátek	ve výši průměrného výdělku	
• za práci v noci	14 % průměrného výdělku	
• za práci na odpolední směně	1,60 Kč/hod	
• za práci ve ztíženém prostředí	10 % základní sazby minimální sazby uvedené v § 111, odst. 2 zákoníku práce	

Zdroj: Vnitřní mzdový předpis ZK Design, a.s.

Splatnost a výplata mzdy

Mzda je splatná vždy k 15. dni v měsíci následujícím po vykonané práci. Pokud tento den připadne na den pracovního klidu nebo na svátek je výplatním termínem poslední pracovní den před dnem pracovního klidu.

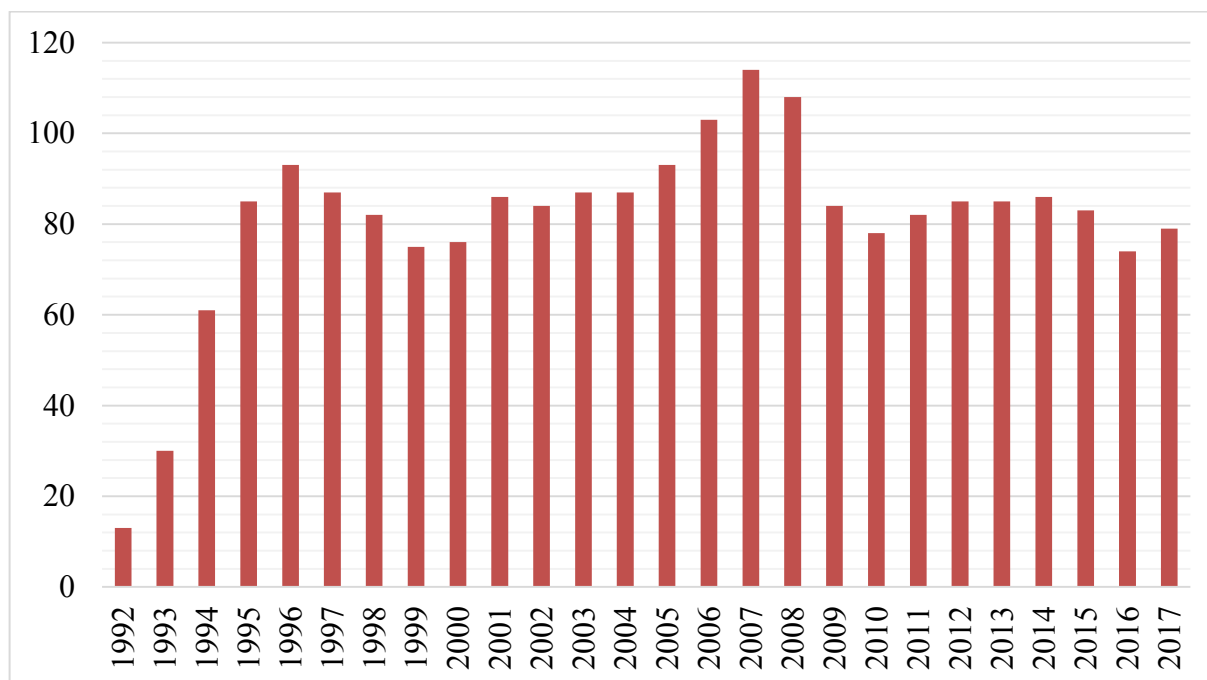
4.2.2 Personální oblast

Pro zajištění všech strategických cílů společnosti je nutné mít dostatek kvalifikovaných a spolehlivých zaměstnanců. Cílem společnosti v personální oblasti je vybudovat silný expertní tým v daných pracovních specializacích ve výrobě, marketingu a ve finančním řízení jednotlivých středisek.

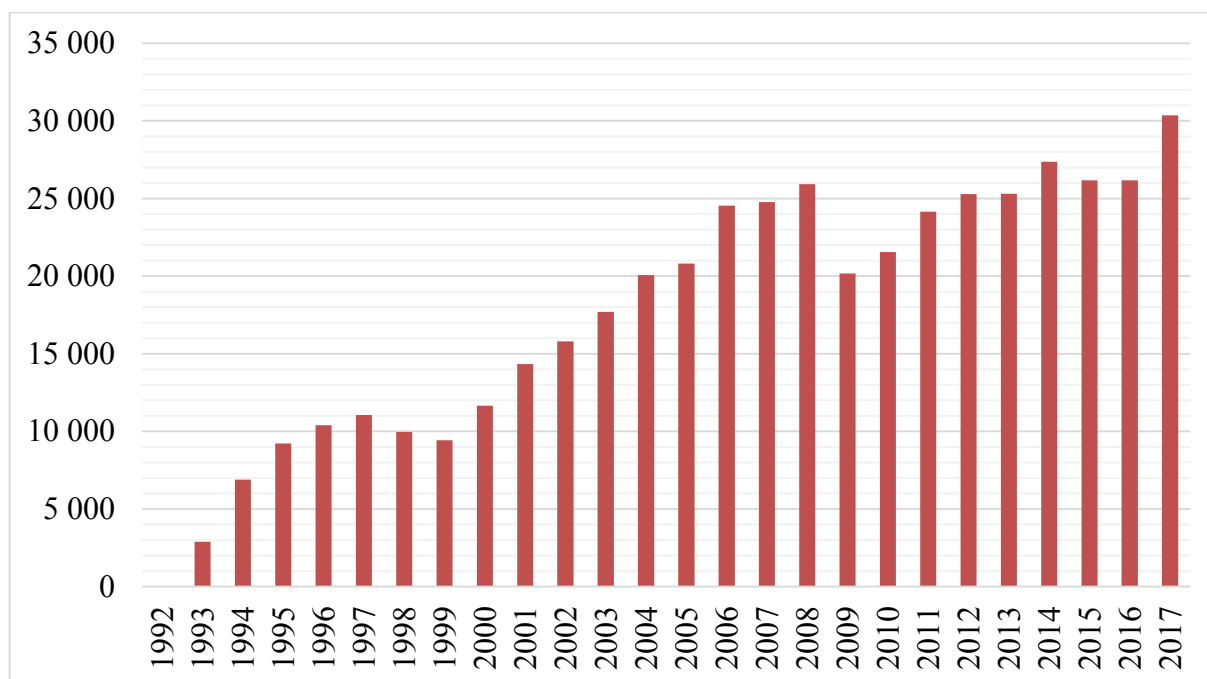
Snahou společnosti je nadále udržet vzestupnou tendenci mezd v závislosti na výsledcích hospodaření jednotlivých středisek. Jejich samofinancováním zajistila společnost pružnější odezvu na dosahované výkony a zpětnou vazbu v organizační struktuře, což přispívá ke zvýšení motivace pro zaměstnance a jejich management.

Vývoj počtu zaměstnanců a objemu mzdových prostředků dokumentují grafy č. 4.5 a 4.6 a tabulky č. 4.3 a 4.4. Lze konstatovat, že počet zaměstnanců je v posledních letech stabilní a pohybuje se okolo 80 zaměstnanců. Co se týče objemu mzdových prostředků, tak v roce 2017 došlo oproti předcházejícím dvěma letům k výraznějšímu nárůstu, což se projevilo ve zvýšení průměrné mzdy.

Graf 4.5 Vývoj počtu zaměstnanců



Zdroj: Výroční zpráva za rok 2017 – ZK Design, a.s.

Graf 4.5 Objem mzdových prostředků (v tis. Kč)

Zdroj: Výroční zpráva za rok 2017 – ZK Design, a.s.

Tab. 4.3 Rozpis osobních nákladů v tis. Kč

	2013	2014	2015	2016	2017
Mzdy	17 833,-	19 312,-	18 601,-	17 856,-	20 111,-
Odměny statutárním orgánům	216,-	216,-	216,-	1 739,-	1 739,-
Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	6 706,-	7 259,-	6 837,-	7 118,-	7 908,-
Sociální náklady	558,-	577,-	522,-	555,-	606,-
Celkem	25 313,-	27 364,-	26 176,-	27 268,-	30 364,-

Zdroj: Výroční zprávy ZK Design, a.s. za roky 2013 až 2017

Tab. 4.4 Průměrný počet zaměstnanců

	2013	2014	2015	2016	2017
Celkový počet zaměstnanců	85	85	81	74	82
– z toho členové řídicích orgánů	8	8	8	8	8

Zdroj: Výroční zprávy ZK Design, a.s. za roky 2013 až 2017

Tab. 4.5 Vývoj průměrné mzdy v Kč

	2013	2014	2015	2016	2017
Průměrná mzda v ČR	25 128,-	25 681,-	26 467,-	27 589,-	29 504,-
Průměrná mzda v ZK Design, a.s.	17 377,-	18 782,-	19 135,-	19 885,-	21 302,-
%-ní podíl průměrné mzdy v ZK Design, a.s. na průměrné mzdě v ČR	69,15 %	73,13 %	72,29 %	72,07 %	72,20 %

Zdroj: Interní materiály ZK Design, a.s.; [22]

Z tabulky 4.5 vyplývá, že průměrná mzda v ZK Design, a.s. roste stejným tempem jako průměrná mzda v ČR. Průměrná mzda v ZK Design, a.s. se v posledních třech letech pohybuje na úrovni 72 % průměrné mzdy v ČR.

Tab. 4.6 Vzdělanostní struktura zaměstnanců k 1. 1. 2018

	Počet zaměstnanců	v %
Základní vzdělání	7	8,75
SOU bez maturity	32	40,00
SŠ s maturitou	31	38,75
Vysokoškolské vzdělání	10	12,5
	80	100

Zdroj: Interní materiály ZK Design, a.s.

Co se týče vzdělanostní struktury zaměstnanců ZK Design, a.s., tak největší podíl tvoří zaměstnanci s výučním listem a středoškoláci s maturitou, jak vyplývá z tabulky 4.6. Akcionáři pracují na základě smlouvy o výkonu funkce. Je jich celkem pět, z toho čtyři mají vysokoškolské vzdělání a jeden je absolventem středního odborného učiliště.

4.3 Zaměstnanecké benefity

4.3.1 Bodový motivační systém ZK Design, a.s.

Do bodového systému je zařazen každý zaměstnanec v trvalém pracovním poměru od prvního dne hodnoceného období, kterému není ukončen pracovní poměr před datem vyhodnocení programu za hodnocené období nebo není potrestán za závažné porušení pracovní kázně v hodnoceném období a zároveň nemá v hodnoceném období neomluvenou absenci.

Hodnota jednoho bodu pro období 2017 je stanovena ve výši 350 Kč a maximální počet bodů za rok je 20 v hodnotě 7 000 Kč (resp. 14 000 Kč). Vyhodnocení bodového systému je buď čtvrtletní, které bude vyhodnoceno v měsíci následujícím po skončení čtvrtletí, anebo je vyhodnocení roční, které bude vyhodnoceno v měsíci následujícím po účetní závěrce. Způsob bodového hodnocení je uveden v tabulce 4.7 a 4.8.

Tab. 4.7 Kvartální (čtvrtletní) hodnocení zaměstnanců

	Podmínka	Body	Kč
I. kvartál	$PZD \leq 5$	2	700,-
II. kvartál	$PZD \leq 5$	2	700,-
III. kvartál	$PZD \leq 5$	2	700,-
IV. kvartál	$PZD \leq 5$	2	700,-

Zdroj: vlastní zpracování (Bodový motivační systém ZK Design, a.s.)

Tab. 4.8 Roční hodnocení zaměstnanců

Podmínka	Body	Kč
$POD \geq 213$	6	2 100,-
$200 \leq POD < 213$	2	700,-
$POL > 5$	6	2 100,-
$3 < POL \leq 5$	3	1 050,-

Zdroj: vlastní zpracování (Bodový motivační systém ZK Design, a.s.)

Výpočet odměny

Celkový počet bodů dosažených zaměstnancem podle jednotlivých kritérií je poté vynásoben přepočítacím koeficientem (viz tab. 4.9), který je stanoven dle zařazení do profesní kategorie. Seznam profesí a jejich zařazení do příslušné kategorie je uvedeno v příloze č. 1. Pracovní profese jsou rozděleny do tří kategorií dle důležitosti, náročnosti a odpovědnosti jednotlivých činností, která daná profese zabezpečuje.

Tab. 4.9 Přepočítací koeficienty

Kategorie	Přepočítací koeficient
I.	2,0
II.	1,5
III.	1,0

Zdroj: vlastní zpracování (Bodový motivační systém ZK Design, a.s.)

Dosažený počet bodů každého zaměstnance po vynásobení příslušným přepočítacím koeficientem je následně vynásoben hodnotou bodu za dané hodnocené období a zaokrouhleno na celé stokoruny nahoru.

Další odměny

Zaměstnanci v pracovním poměru, kteří odpracují ve společnosti nepřetržitě 10 let, mají nárok na jednorázovou odměnu za sociálního fondu ve výši 5 000 Kč za každých odpracovaných 10 let ve společnosti.

Zaměstnanci společnosti v pracovním poměru mají také nárok na dárek ke dni narození v hodnotě 500 Kč.

Čerpání příspěvku

Čerpání výsledného motivačního příspěvku a dalších odměn je jednotlivým zaměstnancům umožněno nejpozději následující měsíc po vyhodnocení programu (čtvrtletní, roční), a to prostřednictvím programu FlexiPass společnosti Sodexho.

Prostředky pro čerpání programu jsou použity ze sociálního fondu společnosti. Zůstatek nevyčerpaných prostředků z motivačního systému je po vyhodnocení ponechán v sociálním fondu pro následující období.

4.3.2 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

V roce 2004 se vedení společnosti rozhodlo v rámci sociálního a stabilizačního programu společnosti finančně podporovat penzijní připojištění a životní pojištění svých stálých zaměstnanců. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru déle než jeden rok. Za tímto účelem byla zpracována vnitropodniková směrnice, která upravuje poskytování těchto příspěvků. Tato směrnice vstoupila v platnost 1. 1. 2004 a naposledy byla aktualizována k 1. 1. 2018.

Výše příspěvku na penzijní připojištění se odvíjí od výše měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a činí 3 % z tohoto základu.

Příspěvek na penzijní připojištění přestane být poskytován zaměstnancům:

- při podání návrhu na ukončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele,
- kteří způsobili škodu společnosti a tuto škodu neuhradí,
- jimž penzijní připojištění zaniklo, a to s účinností ke dni zániku penzijního připojištění,
- kteří porušili pracovní kázeň, nebo jím bylo vytknuto vedoucím pracovníkem opakované neplnění pracovních povinností,
- kteří přerušili penzijní připojištění a neplatí vlastní příspěvek.

V tabulce 4.10 je uvedena výše vyplacených příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění v letech 2013 až 2017.

Tab. 4.10 Výše příspěvků vyplacených na penzijní připojištění a životní pojištění v Kč

	2013	2014	2015	2016	2017
Penzijní připojištění	292 937,-	343 652,-	319 712,-	318 385,-	364 929,-
Životní pojištění	358 518,-	360 652,-	296 395,-	307 752,-	299 252,-
Celkem	651 455,-	704 304,-	616 107,-	626 137,-	664 181,-

Zdroj: Interní materiály ZK Design, a.s.

Dle aktualizované vnitropodnikové směrnice bude finanční příspěvek na kapitálové životní pojištění poskytován pouze u stávajících smluv uzavřených do konce roku 2017 a to

v maximální výši 2 525 Kč, přičemž ve směrnici není uvedeno, zda se jedná o měsíční či roční částku. Od 1. 1. 2018 příspěvek zaměstnavatele na tento druh pojištění již nebude poskytován.

Celkový úhrn příspěvků zaměstnavatele je stanoven v maximální částce 50 000 Kč ročně.

4.3.3 Příspěvek na stravování

Dalším zaměstnaneckým benefitem, který poskytuje společnosti ZK Design, a.s. svým zaměstnancům je příspěvek na stravování, jehož poskytování je rovněž upraveno vnitřním předpisem. Platnost tohoto předpisu je od 1. 12. 2016.

Společnost ZK Design, a.s. zajišťuje pro své zaměstnance stravování ve veřejném stravovacím zařízení ve Velké Polomi. Hodnota stravného za hlavní jídlo je stanovena dle Smlouvy o poskytování stravování dospělým strávnickům a činí od 1. 3. 2017 62 Kč. Příspěvek zaměstnavatele činí 34 Kč tj. 54,8 %.

Zaměstnanci mají také možnost získat stravenky Ticket Restaurant v případě, že nemají nárok na příspěvek na stravné. Jmenovitá hodnota stravenky je 60 Kč a výše příspěvku zaměstnavatele činí 33 Kč, tj. 55 %.

U obou forem příspěvku na stravování je dodržen limit stanovený zákonem o daních z příjmů, takže příspěvek zaměstnavatele je vždy daňově uznatelným nákladem.

Společnost přispívá na stravné zaměstnancům za každou odpracovanou směnu, která trvá minimálně 3 hodiny. Úhrada stravného zaměstnancem je prováděna srážkou ze mzdy.

5 Závěr

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku odměňování a motivování pracovníků. Zvolený systém odměňování včetně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů by měl být v každé organizaci nastaven tak, aby byl efektivní pro zaměstnavatele a byl dostatečně motivující pro jeho zaměstnance.

Ve většině současných firem je poskytování zaměstnaneckých benefitů běžnou záležitostí. Zaměstnanecké benefity slouží nejen k motivaci zaměstnanců, ale rovněž přispívají k upevnění loajality vůči zaměstnavateli. Zaměstnanec vnímá svého zaměstnavatele lépe právě proto, že mu nabízí mnoho výhod. Mzda je sice nejdůležitější složkou v systému odměňování zaměstnanců, ale z pohledu motivace působí někdy lépe více benefitů, a to i na úkor mzdy. Zaměstnanci pak mívají pocit, že zaměstnavatel pro ně dělá něco navíc. Nabídka zaměstnaneckých benefitů hraje roli i při hledání práce. Zaměstnance čím dál tím více zajímá nejen výše mzdy, ale i poskytované benefity.

Zaměstnanecké benefity nejsou právně vymahatelné a společnosti si mohou nastavit svůj vlastní systém benefitů dle vlastního uvážení. Zaměstnanci by však měli vnímat tyto benefity jako opravdovou výhodu, ne jako automatickou složku jejich mzdy. Mezi nejrozšířenější benefity patří příspěvek na stravování (nejčastěji ve formě stravenky), týden dovolené navíc, mobilní telefon, pružná pracovní doba. Některé z těchto benefitů zaměstnanci již považují za samozřejmost, takže pozbývají svého motivačního účinku. Stále oblíbenější se stává tzv. „cafeteria systém“, kam se zaměstnancům připisují body na základě stanovených podmínek a zaměstnanec si pak dle osobních preferencí a potřeb tyto body čerpá, přičemž volí typ benefitu, který mu nejvíce vyhovuje, od příspěvku na penzijní či životní pojištění, přes zájezd či permanentku na masáže nebo do divadla.

Ve druhé kapitole této práce byla provedena charakteristika mzdového systému, vysvětleny pojmy minimální a zaručená mzda. Rovněž byly popsány motivační faktory a základní nástroje směřující ke zvýšení motivace pracovníků při plnění pracovních úkolů.

Třetí kapitola, věnující se zaměstnaneckým benefitům, byla zaměřena na vysvětlení problematiky daňové a odvodové výhodnosti benefitů na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Rovněž zde byly uvedeny novinky v oblasti poskytovaných benefitů platné od roku 2018.

V poslední kapitole byl analyzován současný systém odměňování a zaměstnanecké benefity ve vybrané akciové společnosti. Společnost preferuje systém odměňování založený na vysokém procentu pohyblivé částky mzdy podle výkonu a kvality práce. Rovněž poskytuje různé

příplatky ke mzdě. Průměrná mzda v akciové společnosti se každoročně zvyšuje a to shodným tempem jako roste průměrná mzda v ČR. Základem pro poskytování zaměstnaneckých benefitů je tzv. Bodový motivační systém ZK Design, do kterého je zařazen každý zaměstnanec v trvalém pracovním poměru. Na základě předem stanovených kritérií je pak každému pracovníkovi vypočítán motivační příspěvek, k jehož čerpání dochází prostřednictvím programu FlexiPass společnosti Sodexho. Kromě toho je dále zaměstnancům poskytován příspěvek na stravování a na penzijní či životní pojištění.

Vybraná akciová společnost by se měla nadále snažit zdokonalovat svou koncepci motivačního programu zaměstnanců a uvažovat o rozšíření nabídky poskytovaných zaměstnaneckých benefitů jako např. sick days či týden dovolené navíc.

Seznam použité literatury

Odborné publikace

- [1] AMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- [2] HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. 220 s. ISBN 978-80-248-3789-5.
- [3] KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2017*. 14. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 562 s. ISBN 978-80-7552-542-0.
- [4] KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
- [5] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
- [6] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- [7] URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2017. 160 s. ISBN 978-80-271-9598-5.

Právní předpisy

- [8] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [9] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [10] Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
- [11] Vyhláška č. 463/2017 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad
- [12] Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

- [13] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Internetové zdroje

- [14] BERGLOVÁ, Lucie. Zaměstnanecké benefity a daně. [online]. Fučík & partneři, s.r.o. [27. 7. 2017]. Dostupné z: <http://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>
- [15] *Zaměstnanecké benefity 2018*. [online]. KODAP, s.r.o. Dostupné z: <https://www.kodap.cz/cs/pro-vas/periodika/ctvrtletnik/zamestnanecke-benefity-2018.html>
- [16] <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola10.htm>
- [17] <https://www.mpsv.cz/cs/871>
- [18] <https://www.mesec.cz/clanky/minimalni-mzda-2018-pro-nekoho-i-24-400-korun/>
- [19] <https://publi.cz/books/171/04.html>
- [20] <https://www.epravo.cz/top/clanky/home-office-ve-svetle-koncepcni-novely-zakoniku-prace-103519.html>
- [21] <https://www.pressreader.com/czech-republic/lidovenoviny/20170213/281539405706899>
- [22] http://www.vdimetros.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=27
- [23] <https://www.grafton.cz/o-nas/medialni-zona/archiv-2017/tiskove-zpravy-2017/o-vanocni-vecirky-neni-zajem-zamestnanci-z-vyrobního-segmentu-chteji-nove-benefity>
- [24] <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/nejvetsi-zajem-je-o-jazykove-vzdelavani-13-plat/>

Ostatní zdroje

- [25] PFEILEROVÁ, Jaroslava. Zaměstnanecké benefity. *Účetnictví*. 2017, č. 8. s. 18 – 23. ISSN 0139-5661.
- [26] Bodový motivační systém ZK Design, a.s.
- [27] Vnitřní mzdový předpis ZK Design, a.s.
- [28] Výroční zprávy ZK Design, a.s. za roky 2013 až 2017.
- [29] Interní materiály ZK Design, a.s.

Seznam zkratek

BOZP - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

CNC stroj – počítačem řízený stroj

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

GFŘ – generální finanční ředitelství

OPPI – Operační program Podnikání a inovace

POD – počet odpracovaných dní

POL – počet nepřetržitě odpracovaných let

PZD – počet zameškaných dní mimo dovolené

ZDP – zákon o daních z příjmů

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. 5. 2018



Aneta Bialková

Seznam příloh

Příloha č. 1 Seznam profesí

Příloha č. 2 Seznam profesí s tarifními stupni

